

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»

**ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ
С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ**

**«ЭКОНОМИКА СЕГОДНЯ:
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ»
(ВЕКТОР-2021)**

ЧАСТЬ 4

**МОСКВА
2021**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**

**Всероссийская научная конференция
молодых исследователей
с международным участием
«Экономика сегодня: современное состояние
и перспективы развития»
(Вектор-2021)**

25 мая 2021 г.

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
Часть 4**

МОСКВА - 2021



УДК 378:001:891
ББК 74:58:72
В85

В85 Всероссийская научная конференция молодых исследователей с международным участием «Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития» (Вектор-2021): сборник материалов / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство). Часть 4 – М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2021. – 316 с.

ISBN 978-5-00181-116-9

Сборник составлен по итогам Всероссийской научной конференции молодых исследователей «Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития» (Вектор-2021), состоявшейся 25 мая 2021 г. в Российском государственном университете им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), г. Москва. В сборнике рассматриваются современные вопросы экономического развития общества и народного хозяйства, мировой экономики, менеджмента и маркетинга, управления финансами на предприятиях и в отраслях экономики.

Сборник предназначен для широкого круга читателей, интересующихся научными исследованиями и практическими решениями молодых исследователей – студентов, магистрантов, аспирантов организаций высшего образования.

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей. Статьи представлены в авторской редакции. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

При перепечатке материалов сборника статей Всероссийской научной конференции молодых исследователей «Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития» (Вектор-2021) ссылка на сборник статей обязательна.

УДК 378:001:891
ББК 74:58:72

Редакционная коллегия

Силаков А.В., проректор по науке; Оленева О.С., доцент; Гуторова Н.В., начальник ОНИР; Андросова И.В., старший преподаватель.

Научное издание

ISBN 978-5-00181-116-9 © Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 2021

© Коллектив авторов, 2021





УДК 33.054.32

ОБУЧЕНИЕ КАК ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ВИДОВ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ РАБОЧЕГО ПЕРСОНАЛА В НЕФТЕГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Алешин М.П.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Владимирский государственный
университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича
Столетовых, Владимир*

В данной научной статье описываются некоторые особенности предприятия нефтегазовой промышленности в Российской Федерации. Рассматривается сущность разных видов поощрения трудовой деятельности. Уделяется пристальное внимание обучению как главного средства нематериального поощрения на предприятии.

В настоящее время нефтегазовая промышленность является ключевым, фундаментальным элементом отечественной экономики, которая помогает всяческими продуктивными методами наладить производственный процесс, во многих экономических сферах, а также улучшить уровень обеспеченности и благосостояния общества в стране. В современных экономических реалиях данная отрасль экономики переживает трудный период времени. К числу серьезных проблем, связанных с нефтегазовой промышленностью, можно отнести некоторые из них:

масштабное сокращение объемов сырья нефтегазовых ресурсов;
не полностью загружены заводы, которые перерабатывают добытое сырье (нефть);
кризис, который базируется на непогашенных в срок платежах.

В настоящее время нефтегазовая промышленность является ключевым, фундаментальным элементом отечественной экономики.

Нефтегазовая сфера в Российской Федерации, характеризуется высоким уровнем монополизации, неполной прозрачностью, не качественно сформированной управленческой структурой и прочим. Однако наряду со всеми вышеизложенными проблемами, руководителям менеджмента (которое несет ответственность за нефтегазовый сектор), требуется обратить особое внимание на вопросы, которые напрямую связаны со стимулированием деятельности рабочего персонала.

Мотивация сотрудников предприятия нефтегазового сегмента имеет ряд ключевых особенностей. В связи с тем, что трудовой персонал, работающий в данной отрасли, получает высокие зарплаты по сравнению с работниками других различных экономических сфер в регионе, то можно сказать, что роль материального стимулирования имеет не такое доминирующее значение.



Значимым фактором при стимулировании рабочего коллектива является то, что множество промышленных организаций данной отрасли находятся в значительном удалении от городской местности. Трудовой персонал работает вахтовым методом. В таких суровых условиях для сотрудника ключевую роль играют такие факторы как: комфортные условия для проживания, сбалансированное питание, нерабочее отведенное время для досуга и прочие.

Организации, которые относятся к нефтегазовой отрасли, функционируют и существуют уже довольно долгий период времени, на них сформировалась устойчивая организационная культура. Итог этой всей продуктивной деятельности заключается в том, что сотрудники с такой структурой должны работать более эффективно, чтобы соответствовать этой организационной культуре. И молодые специалисты, как правило, не пренебрегают своими рабочими местами и стараются соответствовать показателям и личностным заслугам своих старших коллег.

Оценка функционирования рабочего персонала организации нефтегазового сектора – это продуктивный процесс сбора, обработки и оценки информации о том, как трудовой персонал осуществляют возложенную на них работу, и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, а также производительные показатели соответствуют требованиям предприятия и начальства [1].

Карьера любого сотрудника заранее будет считаться провальной, если он не будет самостоятельно развиваться в профессиональном плане. Данный вид развития заключается в росте профессионального потенциала сотрудников и выступает как предпосылка для их карьерного роста. Но в то же время карьерный рост выступает своего рода мотивацией профессионального развития работников, так как мотивация на достижение более высокого должностного положения в организации вынуждает работника наращивать его профессиональный потенциал.

Следовательно, в качестве базового средства нематериального поощрения актуально предложить развитие обучения рабочего персонала. Это плодотворное мероприятие предоставит возможность также решить проблему обеспеченности промышленной организации профессионалами необходимого уровня квалификации. Решить вопрос систематического обучения и развития профессиональных компетенций рабочих можно разными способами:

вывод на аутсорсинг функций по обучению рабочего персонала с построением системы, которая будет осуществлять ежедневный контроль, за качеством обучения;

создание благоприятных рабочих условий для работы системы формирования и подготовки целевых групп персонала;



использование новейших технологий удаленного доступа. Главные достоинства этого метода – доступность, информативность, оперативность [2].

Не при каких обстоятельствах не надо оставлять без пристального внимания вопросы, которые непосредственно связаны с преемственностью, передача рабочего опыта и передовых знаний из поколения в поколения.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать определенные выводы, что совместно с поощрением, возможностями профессионального и должностного роста, саморазвитием и признанием, пристальное внимание необходимо уделять обучению рабочему персоналу предприятия.

Список использованных источников:

1. Батяев А.Н. Идеальный персонал – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала. – М.: Научная книга, 2018.- 891 с.

2. Семенихин В. В. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации персонала: моногр. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2013.–160 с.

© Алешин М.П., 2021

УДК 339.13

ГЕНДЕРНЫЙ ДИСПЛЕЙ В РЕКЛАМНОЙ КОММУНИКАЦИИ КАК СПОСОБ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЦЕЛЕВУЮ АУДИТОРИЮ БРЕНДА

Тимохович А.Н., Билялова А.Р.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления», Москва

Эффективность бизнес-процессов в организации зависит от внешних и внутренних факторов, в том числе от имиджа и репутации организации во внешней среде [1]. Имидж организации формируется под воздействием комплекса реализуемых коммуникативных приемов.

Будучи биосоциальными существами, мы живем в обществе, где социальное взаимодействие является необходимым элементом жизни каждого субъекта. В мире «мужчин» и «женщин» коммуникация между представителями разных полов отличается. Американский социолог Ирвинг Гофман в 1966 году вводит понятие «гендерный дисплей». Данное понятие позволяет осмыслить конкретные ситуации, в которых проявляются «мужественность» и «женственность». Гендерный дисплей представляет собой многообразие представлений и проявлений «мужского» и «женского» в межличностном взаимодействии; а также является основным механизмом создания гендера в процессе совместной деятельности людей [2]. Гендерный дисплей может проявляться в представлениях о нормотипичном



телосложении мужчин и женщин, в символике, в стиле и содержании общения. Гендерный дисплей выполняет контролирующую функцию за социальным поведением мужчин и женщин. Аспекты социального поведения проявляются в условиях межличностного и группового взаимодействия. Соотнесение человека с определенным полом, система представлений о ролевых гендерных стереотипах приводит к тому, что поведение людей одобряется или осуждается сквозь призму сформированных гендерных представлений. Подобные гендерно обусловленные законы поведения влияют не только на взаимодействие мужчин и женщин друг с другом, но и на их глубинные мотивации и убеждения. Поведенческие паттерны широко используются в рекламе и маркетинге. В настоящей статье рассмотрим, каким образом в течение исторического развития гендерные и феминистские стереотипы отражались в рекламных кампаниях.

Анализируя рекламные сообщения прошлого столетия следует отметить, что реклама того времени сильно отличалась от современных рекламных образцов. Наиболее явное отличие заключается в повсеместном использовании образов гендерных ролей и гендерных стереотипов в рекламе XX века.

В одном из исследований социолога Ирвинга Гофмана, которое было проведено в 60-х годах прошлого века и затрагивало вопросы восприятия рекламы, было проанализировано более 500 рекламных и иных фотографий. И. Гофман сделал вывод о том, в каких конкретных приемах визуального изображения воспроизводятся гендерные различия [3]. Во-первых, в рекламных сообщениях прошлого века мужчины чаще изображались более высокими, чем женщины, что соответствовало их более высокому статусу в общественных структурах. Во-вторых, мужчины изображались в более активной роли, чем женщины, то есть занимали лидирующую социальную позицию. В-третьих, презентация телесности у представителей разных полов также отличалась. Женщины чаще прикасались к своему телу, что свидетельствует об их уязвимости, тогда как мужчины чаще изображались в протекционистских позах – они наклонялись, обнимали, поддерживали, исполняя дисплей защитника. Изображение в рекламе женщин с пассивными и оборонительными жестами (прикрывание ладонью рта, отсутствие прямого контакта глаз в изображении, закрытые позы) указывают на ее уязвимость, являются демонстрацией уклонения женщины от активного участия в принятии решений.

Во второй половине XX века широкое распространение в области рекламы получил тренд объективации женской сексуальности [4]. Долгое время считалось, что любой рекламный ролик или постер, в котором участвует полуобнаженная модель, намного эффективнее, чем нейтральные ролики и изображения.



Художественные приемы, которые использовались в рекламе прошлого столетия, составляли суть визуальной ритуализации гендерных стереотипов, когда женщины изображаются в позах, выражающих подчиненное положение и уважительное отношение к мужчине, который занимает доминирующую позицию, принимает решения, берет на себя ответственность и готов к защите. Сексуальная объективация женщин являлась одним из наиболее популярных инструментов продвижения товаров и услуг.

Несмотря на то, что с течением времени рекламная индустрия трансформируется, гендерный дисплей в рекламе сохраняет свою актуальность.

В нынешнем столетии рекламные агентства продолжают активно использовать гендерные стереотипы. Несмотря на то, что многие потребители ограничивают просмотр телевизионного контента и переходят в онлайн, скрыться от навязчивой видео- и печатной рекламы не удастся, ровно также, как избавиться от однообразного и зачастую пренебрежительного отношения как к женщинам, так и к мужчинам. Гендерный маркетинг мотивирует бренды к производству товаров, ориентированных отдельно на женскую аудиторию и отдельно на мужскую, которые не могут продвигаться никак иначе, как через визуализацию и зачастую чрезмерное утрирование гендерных стереотипов в отношении полов [5].

Примером использования гендерного маркетинга является бренд жевательной резинки Dirol, производящий отдельные продукты для женщин и для мужчин. В рекламной кампании «Смотри не перепутай», разработанной в 2015 году, изображаются мужчины и женщины, занимающиеся нетрадиционными для представителей определенного гендера видами деятельности. Слоган рекламной кампании «Dirol для него и для нее, смотри не перепутай!» диктует потребителю посыл, что ни в коем случае не следует отклоняться от гендерных правил поведения. Подобные сообщения, совсем не похожие на гендерно нейтральные, используются такими крупными брендами, как «Билайн», «МТС», «Даниссимо» и многими другими на российском рынке.

Возможно, консервативный способ мышления россиян побуждает рекламные агентства использовать сексистскую тональность и гендерные стереотипы при выстраивании коммуникации с аудиторией.

Однако, несмотря на вышеперечисленные факты, в современной рекламной индустрии активно набирает обороты новый тренд – фемвертайзинг. Понятие «фемвертайзинг» произошло от английских слов Feminism + Advertising. Фемвертайзинг – это реклама, поддерживающая женщин и разрушающая гендерные стереотипы [6]. «Феминистскую» рекламу поддерживают и используют в своей коммуникации с потребителем многие известные зарубежные бренды, например, Nike, Dove,



Always и многие другие. Если раньше стандартная схема привлечения покупательниц строилась на идее спасения женщин от чувства незащищенности, стеснения, созданных самими брендами, то теперь потребительские товары для женщин преподносятся как путь к самостоятельности и независимости.

Однако, в стремлении подстроиться под актуальный общественный запрос, брендам не всегда удается корректно использовать приемы фемвертайзинга. Подобное происходит, если бренд не разделяет ценности и идеи, которые пытается отражать в своих посланиях. Ярким примером неудачного фемвертайзинга стала широко известная рекламная кампания Reebok под названием «Ни в какие рамки». Оценивать эффективность этой кампании сложно. Возможно, благодаря своей неоднозначности, рекламная кампания получила широкое распространение в СМИ и привела к увеличению продаж на 20%, однако, спорным остается вопрос влияния данной рекламной кампании на лояльность потребителей и репутацию бренда в целом.

Следует отметить, что несмотря на активно обсуждаемую феминистскую повестку, в отношении мужчин тоже практикуется дискриминация в коммуникативном пространстве, хотя и в меньших масштабах. Тренд к фемвертайзингу мотивировал бренды с преимущественно мужской аудиторией обратиться к теме токсичной маскулинности, недопустимости буллинга и домашнего насилия. Однако, рекламная кампания бренда Gillette, выполненная по всем канонам фемвертайзинга, была воспринята аудиторией негативно. Пользователи заметили непреодолимое противоречие между нынешней коммуникационной стратегией бренда и стратегией предыдущих лет, в которой широко использовался образ «мачо», той самой токсичной маскулинности, для продажи пен для бритья и других товаров. Данный пример хорошо отражает факт возможных негативных последствий в ситуациях, когда в разрабатываемых коммуникационных кампаниях происходит противоречие идентичности бренда.

Использование трендов, основанных на гендерных аспектах, может как улучшить коммуникацию бренда с его аудиторией, так и иметь противоположный эффект. Следование современным тенденциям в разработке рекламных и коммуникационных кампаний возможно в тех случаях, если эти тенденции не противоречат глубинным ценностям бренда и его позиционирования на рынке.

Подводя итог, сделаем вывод о том, что гендерные различия всегда так или иначе были отражены в продукции рекламной индустрии, так как понятие гендерного дисплея неразрывно связано с поведением людей, их убеждениями и мотивацией. Приобретая новые формы, гендерный вопрос остается насущным, влияя на разные аспекты жизни людей и обуславливая в конечном итоге эффективность бизнес-процессов.



Список использованных источников:

1. Санденрмоен Ш. Организационная структура: реализация стратегии на практике. – М.: Альпина Паблицер, 2020. – 224 с.
2. Тартаковская И.Н. Гендерная социология. – М.: Вариант, 2005. – 368 с.
3. Штомпка П. Визуальная социология. Фотография как метод исследования. – М.: Логос, 2007. – 168 с.
4. Тимохович, А.Н. Креативное планирование рекламы: учебное пособие. – М.: ГУУ, 2018. – 110 с.
5. Филенко С.С. Особенности маркетинговых стратегий в персональном брендинге // «Реформы в России и проблемы управления 2019: материалы 34-й Всероссийской конференции молодых ученых». – М.: ГУУ, 2019. – с. 161-165.
6. Филенко Ц.С., Горшунова О.В. Образ женщины в рекламной фотографии // Всероссийская научно-практическая конференция «ДИСК – 2018»: сборник материалов. – М.: РГУ им. А.Н. Косыгина, 2018. – с. 233-236.

© Тимохович А.Н., Билялова А.Р., 2021

УДК 316.35, 376.4

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Гайтукаева Г.Р., Носова Д.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Несмотря на позитивные тенденции развития социальной среды для людей с инвалидностью, их жизнь в современной России представляет собой череду трудностей, начинающихся с вопросов элементарного передвижения по городу. Особенно остро встает проблема трудоустройства: наличие вакантных мест и уровень заработной платы напрямую определяют не только материальное положение человека, но и его социальное и эмоциональное самочувствие. Данные вопросы, хоть и не в достаточной мере, изучены и разработаны как на научном, так и на социально-правовом уровне, когда речь идет о «физической» инвалидности или частичной потере трудоспособности в течение жизни в связи с заболеваниями (потеря слуха, зрения, ампутация конечностей и др.). Однако существует многочисленная социальная группа людей с ограниченными возможностями здоровья, имеющих особенности ментального развития. Актуальность изучения проблемы трудовой социализации лиц с ментальной инвалидностью связана с тем, что в настоящее время выпускники



образовательных учреждений, реализующих исключительно адаптированные основные общеобразовательные программы (ранее называемые специальными коррекционными учреждениями), получившие предпрофессиональную подготовку в школе и освоившие одну или несколько профессий в учреждениях среднего профессионального образования, сталкиваются с трудностями на этапе трудовой социализации, несмотря на качественную подготовку по трудовым специальностям и высокий уровень мотивации на трудовую деятельность.

Ментальная инвалидность – это форма инвалидности, вызванная нарушениями психического и/или интеллектуального развития. Категория «ментальная инвалидность» подразумевает огромное количество отклонений развития, а также их сочетаний, среди них:

- органические нарушения центральной нервной системы;
- умственная отсталость;
- расстройства аутистического спектра;
- деменция;
- клиническая депрессия;
- шизофрения;
- генетические заболевания и др. [1, с. 2-3].

На сегодняшний день данный термин официально не используется в российском законодательстве, что вызывает размытое представление о социальной группе как на бытовом, так и на научном и правовом уровнях. Также следует отметить, что не каждый человек с ограниченными возможностями здоровья в России признан инвалидом, как и термин «ментальный инвалид» не всегда предполагает официальную инвалидность, что затрудняет изучение и решение возникающих проблем. В связи с вышеперечисленными нюансами практически невозможно найти общую статистику по вопросам получения профессионального образования и трудоустройства лиц с ментальной инвалидностью. Подобные исследования не проводятся на всероссийском уровне, а остаются инициативой некоторых регионов или общественных организаций.

Существует огромное количество предрассудков, связанных с тем, что практически все люди с ментальной инвалидностью необучаемы, и, как следствие, не могут исполнять трудовые обязанности в полной мере. Современные учебные заведения доказывают обратное. Государственная политика в сфере образования нацелена на качественную подготовку всех обучающихся, в том числе, и лиц с ментальными нарушениями. Подтверждением особого внимания к обучению является принятие федеральных государственных образовательных стандартов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и умственной отсталостью, которые реализуются как в массовых общеобразовательных учреждениях, так и в специализированных школах-интернатах.



Повсеместное внедрение инклюзивного образования, дающего возможность каждому ребенку вне зависимости от ментальных, интеллектуальных и физических особенностей обучаться в общеобразовательных учреждениях, тем не менее, не исключает понятия «нецензовое образование» для обучающихся с интеллектуальными нарушениями. Поэтому, выпускники, обучавшиеся по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с интеллектуальными нарушениями, оканчивают образовательные учреждения без аттестата о среднем общем образовании. Ключевым моментом образовательного процесса для лиц с интеллектуальными нарушениями является предпрофессиональная подготовка как основной способ социализации детей с ментальными нарушениями [2, с. 268]. Школы-интернаты активно расширяют выбор направлений предпрофессиональной подготовки, закупают новое оборудование, чтобы дать ученикам возможность выбирать профессию среди востребованных направлений. На следующем этапе, т.е. при получении среднего профессионального образования, выбор направлений зачастую сужается, хотя в настоящее время наметилась тенденция организации профессионального обучения лиц с интеллектуальными нарушениями с учётом запросов выпускников школ-интернатов.

На сегодняшний день учреждения СПО предлагают выпускникам коррекционных школ следующие направления подготовки: штукатурно-малярное дело, строительные работы; швейное дело; цветовод, садовод, озеленитель; повар, кондитер и др.

По результатам исследования проблемы трудоустройства выпускников специализированных школ-интернатов после обучения в профессиональных училищах, проведенного в г. Волгограде в 2020 году, самыми востребованными профессиями являются садовод и кондитер. При этом на момент исследования лишь 26% респондентов оказались трудоустроены, и только 10% опрошенных смогли устроиться по специальности. Для сравнения, результаты подобного исследования в республике Татарстан на 2016 год показывают около 30% трудоустроенных выпускников, треть из которых работает по освоенной профессии. Можно предположить, что подобная тенденция прослеживается в большинстве регионов России [3, с. 38].

Мы видим, что направленность профессионального образования лиц с ментальными нарушениями не соответствует современному рынку труда и его требованиям. Люди с ментальной инвалидностью могут осуществлять свою трудовую деятельность по многим направлениям, однако большинство из них не могут решить вопрос трудоустройства. Многие специалисты в сфере коррекционного образования отмечают, что большая часть государственных и частных предприятий, на базе которых ранее могли трудиться люди с ментальной инвалидностью (например,



предприятия по пошиву одежды и постельного белья), перестали существовать в силу своей нерентабельности.

Как и для лиц с любым другим видом особенностей, ментальным инвалидам требуются особые условия труда. Даже в том случае, если работодатель может обеспечить работников необходимыми условиями, прикладывая при этом минимальные усилия, далеко не каждая организация готова принять на работу человека с ограниченными возможностями здоровья. Неофициальное трудоустройство лиц с ОВЗ является достаточно распространенной проблемой. Так, например, результаты исследования по г. Волгограду показали, что более половины трудящихся с интеллектуальными нарушениями (52%), не были оформлены на работу в соответствии с ТК РФ по инициативе работодателя. Также следует отметить, что даже если инвалиду с ментальными нарушениями удалось устроиться на работу, его зачастую ожидают завышенные требования: приходится выполнять большее количество задач для того, что быть «наравне» с коллегами и доказать свою компетентность [4, с. 354-356].

Существование международной Конвенции о правах инвалидов, ратифицированной в РФ Федеральным законом от 05.03.2012 № 46-ФЗ, не в состоянии обеспечить соблюдение равных прав для инвалидов в сфере трудоустройства (Статья 12 «Равенство перед законом» и Статья 27 «Труд и занятость»), т.к. большинству работодателей проще оплатить штраф за нарушение Конвенции, нежели создавать особые условия труда. Зачастую руководители организаций руководствуются «эстетическими» соображениями, не желая принимать на работу инвалидов. При этом работодатели не учитывают тот факт, что большое количество трудоспособных ментальных инвалидов высоко замотивированы на труд и, как отмечает большинство экспертов, выполняют свои трудовые обязанности намного качественнее и аккуратнее [5, с. 140-141].

Необходимость решения проблемы трудовой социализации людей с ментальной инвалидностью в современной России обусловлена как социальным, так и экономическим аспектом. Многочисленная социальная группа остается исключенной из экономических и трудовых отношений, несмотря на желание и способность осуществлять качественную трудовую деятельность по специальностям, освоенным в учреждениях СПО. В первую очередь, необходимо на законодательном уровне признать термин «ментальная инвалидность» для обеспечения и защиты прав данной социальной категории в полной мере. Также необходимо обратить внимание на отсутствие квотированных рабочих мест для лиц с ментальными нарушениями, предвзятое отношение работодателей к таким соискателям и в целом низкий уровень осведомленности населения по данному вопросу, т.к. проблема трудоустройства лиц с ментальными нарушениями требует комплексного решения.



Список использованных источников:

1. Сергеева Н.И. Социально-психологические особенности инвалидов с ментальными нарушениями. Электронный журнал «Практика социальной работы. Открытый методический ресурс»: сетевое издание. 2020. № 4 / СПб ГБУ «Городской информационно-методический центр «Семья». URL: <http://центрсемья.рф/>
2. Носова Д.А., Зотов В.В. Проблемы профессиональной ориентации школьников //Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации (Социальный инженер-2019). - 2019. - С. 267-271.
3. Гарапшина Л.Р. Люди с ментальной инвалидностью в системе трудовых отношений //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. - 2016. - №. 12. - С. 37-40.
4. Заплетнюк С.Г. Особенности трудоустройства инвалидов с ментальными нарушениями //Теории и проблемы политических исследований. - 2016. - Том 5. - № 6А. - С. 352-360.
5. Жаворонков Р.Н. Проблемы толкования Конвенции ООН о правах инвалидов: правосубъектность лиц с психическими расстройствами //Журнал российского права. - 2019. - №. 4 (268). - С. 135-146.

© Гайтукаева Г.Р., Носова Д.А., 2021

УДК 330

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Гоппе А.В.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Хакасский государственный
университет им. Н.Ф. Катанова», Абакан*

Человеческий потенциал осуществляется в разнообразных сферах, главными из которых являются: потребление, а также, досуг. В этой связи речь идёт не только о платежеспособном спросе, но и об усложнении потребления, формирования структуры потребностей. Главной функцией человеческого потенциала, является инициирование перспективных потребностей, которые задают стимулы, и направленность экономического развития. Сферы реализации человеческого потенциала выступают, одновременно, сферами производства трудового потенциала.

Качество человеческого потенциала необходимо оценивать на основе как индивидуальных критериев, так и его характеристик, как целого, который включает в себя структурный аспект, и аспект качества взаимодействия. Изучаемый, с точки зрения, его экономической отдачи,



человеческий потенциал, приобретает форму человеческого капитала. Приобретённые человеком, в процессе образования и трудовой деятельности, знания и навыки, а также, способности, которыми он обладает от природы, и которые он сумел развить в себе, то есть, индивидуальный потенциал, способный приносить отдачу в трудовом процессе, через реализацию в более высокую результативность труда и в более высокий заработок [1].

Согласно Указу президента РФ от 13.05.2017 № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года», главными задачами по реализации направления, которое касается развития человеческого потенциала, являются:

- 1) совершенствование системы общего и профессионального образования на основе современных научных и технологических достижений;
- 2) развитие системы непрерывного образования, в том числе с использованием механизмов государственно-частного партнёрства;
- 3) развитие национальной системы квалификации, совершенствование квалификационных требований к работникам, информирование граждан о востребованных и новых профессиях;
- 4) профессиональная ориентация граждан;
- 5) снижение уровня бедности и имущественного неравенства населения;
- 6) содействие эффективной занятости населения и мобильности трудовых ресурсов;
- 7) совершенствование механизмов обеспечения экологической безопасности и сохранения благоприятной окружающей среды [2].

Если же рассматривать статистические данные [3], которые касаются развития человеческого потенциала, в период с 1991 по 2019 год, то необходимо обратиться к рис.1. На рис. 1 отображена динамика индекса человеческого потенциала России за 1991-2019 гг.



Рисунок 1 – Динамика индекса человеческого потенциала (ИЧП) в России за 1991-2019 гг.

Исходя из данных графика видно, что индекс человеческого развития (ИЧР) в Российской Федерации в период с 1991 по 1995 год снижался.



В 1996 году ИЧР был равен 0,701, что соответствовало 55 месту в мире. В этот же год начинается постепенный подъём индекса человеческого потенциала, но в период с 2009 года по 2010 год виден спад данного индекса на 0,003, но в дальнейшем, он всё также имел положительную динамику, и на 2019 год уровень индекса человеческого потенциала был равен 0,824. В 2020 году, данный индекс приблизился к отметке 0,850.

По итогам вышесказанного, можно сделать вывод, начиная с 2005 года Российская Федерация входит в список стран с высоким уровнем индекса человеческого развития, что может свидетельствовать о росте уровня жизни в стране. Становление и совершенствование человеческого потенциала становится не только зависимым, но и заинтересованным в эффективном развитии функционирования передовых отраслей народного хозяйства. Человек является центром социально-экономического развития, важнейшим звеном движения общественного прогресса.

Список использованных источников:

1. Развития человеческого потенциала – стратегическая задача безопасного развития России//ECONOMICS.STUDIO: ежедн. интернет-изд. URL: <http://economics.studio/ekonomicheskaya-bezopasnost/razvitiiechelovecheskogo-potentsiala-17057.html>

2. Указ Президента РФ от 13.05.2017 N 208 "О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года" [Электронный ресурс] Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс»

3. Бирюков И. Г., Липатова Л. Н.. Статистическая оценка человеческого развития. В кн.: Сборник материалов конференции. Всероссийская научно-практическая конференция «Статистика и вызовы современности» // МЭСИ – М., 2017. – 56с.

© Гоппе А.В., 2021

УДК 331.5.07

О СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Грачёва В.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В современных социально-экономических условиях рынок труда является одним из наиболее сложных элементов рыночной экономики. Рынок труда включает в себя широкий спектр социально-экономических отношений и явлений, ему принадлежит важнейшая роль в процессе формирования эффективной системы занятости населения, снижения уровня безработицы, реализации конституционных трудовых прав граждан. Посредством рынка труда реализуются две основополагающие функции



жизнедеятельности общества. Это, во-первых, экономическая функция, заключающаяся в масштабном обеспечении производственной и непроизводственной сфер необходимым числом работников и, во-вторых, социальная функция, подразумевающая необходимость обеспечения достойного уровня и качества жизни населения путем предоставления трудящимся заработной платы, а также различных трудовых и социальных гарантий [3]. Говоря о системе управления персоналом, основной процесс, к которому привлекают внешних специалистов – это подбор персонала. Как правило, внешними специалистами могут выступать кадровые агентства или рекрутеры-фрилансеры, в зависимости от объемов и стабильности вакансий.

Главным образом остается вопрос о выяснении непосредственной необходимости организации в подборе персонала, их объемы и частоту, а также на тот факт, как много времени и трудозатрат требует самостоятельное осуществление полного цикла подбора персонала и насколько оптимально подключать к работе дополнительного посредника между внутрифирменным отделом подбора и кандидатами на рынке труда. Также необходимо делать акцент на то, что на текущий момент времени кадровые агентства являются полноценными консультационными центрами по части кадровых вопросов, и разновидности функций, которые они могут выполнять, не ограничиваются только подбором персонала. Например, они могут предоставлять обзоры рынков труда, вести кадровое делопроизводство и оказывать услуги по расчету и начислению заработной платы на условиях аутсорсинга, предоставлять услуги по аутстаффингу (выводу персонала за штат), разрабатывать программы обучения и тренинги, проводить оценку персонала и многое другое [2].

Основными категориями рынка труда, как и любой другой рыночной системы, являются спрос и предложение. В рассматриваемом контексте спрос характеризует требуемое количество работников определенной специализации. Под предложением же труда понимается количество трудоспособного населения, которое готово приступить к работе [5].

Будущее стремительно роботизируется, а потому, технологии будут внедряться во все области человеческого существования. Такой расклад позволяет предположить о росте спроса на технические науки в IT-направлении. Естественно, времена, когда врачей или учителей заменят роботы, наступит очень нескоро, потому, при выборе будущей профессии требуется обращать внимание и на человеческий фактор. Креативные люди всегда смогут найти работу в жизни, ведь заменить острый ум машине не по силам. Тенденции и навыки сегодня в тренде: креативность мышления; экологическая направленность в понимании окружающего мира; программирование и умение работать с искусственным интеллектом на различных его уровнях; трудовой процесс в условиях неопределенности; коммуникация между смежными отраслями; ориентированность на



общение с клиентами; руководство проектной деятельностью; мультикультурность.

Особо важен будет навык владения несколькими иностранными языками. Также актуальным становится изучение китайского языка, ведь эта страна является одним из лидеров по развитию и использованию современных технологий. Будущее подразумевает тесное межгосударственное сотрудничество во многих сферах деятельности, и, работник сможет поддерживать общение с учетом межкультурных коммуникаций.

На протяжении долгих лет наиболее популярными для молодежи остаются следующие профессии: юрист, бухгалтер, экономист, менеджер (об этом свидетельствуют конкурсы на эти специальности в учебные заведения). На рынке труда в настоящее время востребованы инженеры и рабочие специальности, высококвалифицированные специалисты по информационным технологиям. Слишком много сегодня на рынке труда юристов и экономистов. Сегодня появилось множество новых специальностей, которые только начинают завоевывать места на рынке труда. Многие из них уже пользуются популярностью и вызывают интерес молодого поколения (логистик, супервайзер, маркетолог и т.д.) С годами меняется лишь престижность той или иной профессии, а требования к специалисту остаются прежними: профессионализм, профессиональная этика в деловом общении, исполнительность, ответственность.

Стоит отметить и тот фактор, что на изменения на рынке труда и в подборе персонала повлияла ситуация в условиях пандемии. Многим организациям пришлось переходить на удалённую работу, что позволило с одной стороны отсеять людей, не умеющих пользоваться современными технологиями (компьютер, интернет, онлайн-платформы, zoom и др.), а с другой дала возможность раскрыть свой богатый потенциал молодому поколению, которые с техникой на «ты». Многие молодые специалисты нашли применение своим знаниям на практике и поле деятельности и обязанности в значительной степени расширились буквально у каждого сотрудника. Безусловно, «тренд» на дистанционную работу распространился как в повседневную жизнь, так и на уровне нормативно-правовых актов (многие организации успешно применяют и практикуют смешанный график работы, где работник может выбирать дни для работы удаленно и в очном формате).

Несмотря на то, что рынок труда можно назвать саморегулируемой системой, государство играет значительную роль в его совершенствовании и развитии. Так, например, государство способно создавать новые рабочие места, формировать государственные органы по работе с безработной категорией граждан, их трудоустройству, реализует государственные программы и национальные проекты по обеспечению занятости населения и повышения его материального благосостояния. Государство также влияет



на уровень заработной платы, уровень социального обеспечения граждан, в том числе слаботзащищенных слоев населения, путем принятия соответствующих нормативно-правовых актов.

Последствия технологического прогресса для рынка труда – тема, вызывающая большой и растущий интерес как в политической и медийной среде, так и в экспертно-исследовательском сообществе. В том числе из-за опасений, что в ближайшем будущем новые технологии приведут к значительному снижению числа рабочих мест и массовой безработице.

Современные рынки труда действительно переживают значительные трансформации, вызванные новыми технологиями. Тем не менее большинство исследователей сходятся на том, что ожидания массовой технологической безработицы в результате четвертой промышленной революции кажутся необоснованными или по меньшей мере преувеличенными, показывает анализ исследований по теме влияния технологического прогресса на рынок труда и государственную политику в этой сфере в развитых странах.

Список использованных источников:

1. Ермолаева С.Г.- Рынок труда: учебное пособие / Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.-108 с.
2. Ким Д.В. Анализ особенностей российского рекрутинга // Молодой ученый. - 2014. - №8. - С. 491-493.
3. Оксинайд, К.Э. Социология труда: Учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - М.: Инфра-М, 2016. - 336 с.
4. Панов, А.М. Неустойчивая занятость: концептуальные понятия и критерии оценки / А.М. Панов // Вопросы территориального развития. 2019. № 3 (33). С. 5-6.
5. Рофе А.И. Рынок труда: учебник / - Москва: КНОРУС, 2018.- 260 с.
6. Селимова С.А. Проблемы рынка труда в Российской Федерации и направления их решения// Научное сообщество студентов: материалы IX Международной студенческой научно-практической конференции. - Т.2. - 2016. - С.229 – 233

© Грачёва В.В., 2021



УДК 331.1

АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКА ПРИ ПЕРЕВОДЕ НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ

Гришина А.Д., Страчкова Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье рассмотрена сущность адаптации персонала в процессе управления персоналом организации. Проанализированы особенности адаптации персонала при переводе сотрудника на другую должность.

Адаптационный процесс – это важная составляющая управления персоналом компании, который включает в себя знакомство с корпоративной культурой, приспособление к новым условиям труда, знакомство с коллективом. В процессе адаптации руководитель и новый сотрудник должны понять, насколько их устраивает совместная работа и другие условия труда. Согласно исследованиям, эффективные программы по адаптации новых сотрудников повышают показатели удержания и производительности; неэффективные – напротив, ведут к финансовым потерям, выгоранию сотрудников и увеличению текучести [1].

Однако, адаптация может касаться не только тех работников, которые только устроились, но и тех, которых перевели на другую должность или в другой отдел внутри компании.

Адаптация может быть первичной и вторичной. Первичная, касается тех сотрудников, которых только приняли в компанию. Её проводят для того, чтобы новичку было проще влиться в коллектив, а также для того, чтобы он быстрее начал эффективно выполнять свою работу. Вторичная адаптация может касаться как новых сотрудников, так и тех, кого перевели в другой отдел или повысили в должности. Вторичную адаптацию проводят для того, чтобы стабилизировать отношения внутри коллектива, адаптировать сотрудника в новой должности и к новым рабочим обязанностям [2].

В процессе управления персоналом в таких ситуациях, как расширение деятельности, открытие нового подразделения или при увольнении бывшего сотрудника, перед руководителем компании стоит вопрос: искать новых сотрудников на свободные места или обучить и повысить своих. Решение руководства может зависеть от многих факторов, например, опыта сотрудников, образования, наличия лицензии, медицинских показаний и других.

Чаще всего, руководители и менеджер по персоналу выбирают вариант перевода своих сотрудников на новую должность, так как это сократит время для вливания, изучения новых специфических знаний,



особенности работы и коллектива, соответственно работник сможет быстрее приступить к работе и её качественному выполнению. Также для компании лучше обучать и продвигать своих сотрудников по карьерной лестнице. На это влияет и то, что сотрудник, которого повысили, вероятнее всего не захочет увольняться в ближайшее время. Еще один фактор – это то, что сотрудник и руководитель уже знакомы друг с другом, оба знают, как другой может повести себя в той или иной ситуации и чего можно ожидать друг от друга.

Перевод сотрудника на другую должность может быть временным или постоянным изменением условий труда, при этом работодатель остается прежним. Процесс адаптации при переводе в другой отдел может занимать до двух месяцев, при этом испытательный срок для таких сотрудников не устанавливается [3].

Адаптационный процесс при переводе сотрудника на другую должность будет проще, чем для новичка, так как он уже будет знаком с тем, чем занимается компания, корпоративными ценностями и требованиями к работе. При смене должности и добавлении в должностную инструкцию новых задач процесс адаптации может занять значительно большее количество времени, и для оптимизации этого процесса лучше держать его на контроле и не пускать на самотек. Для этого руководителю необходимо собирать обратную связь от сотрудника и его коллег, узнавать об успехах в проделанной работе и о том, что выполнить не удалось. Обратная связь поможет узнать, справляется ли работник со своими новыми обязанностями и какие навыки необходимо подтянуть, чтобы работа была эффективней. Также обратная связь поможет узнать настроение и общее впечатление о работе, как самого сотрудника, так и коллектива, в который он был переведен.

Существует два вида процедуры перевода сотрудников внутри компании – вертикальная и горизонтальная ротации [4]:

Вертикальная ротация – перевод с одной должности на другую, перевод на начальную руководящую должность в том же отделе;

Горизонтальная ротация – перевод работника на другую профессию в другой отдел.

Сам процесс адаптации включает в себя несколько этапов. Они применяются как к новичкам, так и к тем, кого перевели на другую должность:

Ознакомление – на данном этапе происходит знакомство сотрудника с его новым коллективом, новыми обязанностями и м правилами, действующими внутри отдела.

Привыкание – на этой стадии происходит усвоение того, с чем сотрудник ознакомился на первой стадии.

Ассимиляция – приспособление и принятие работником новой среды.



Идентификация – последняя стадия в процессе адаптации. На данной стадии происходит максимальное сближение сотрудника и организации.

При переводе сотрудника на другую должность, его также могут коснуться следующие направления адаптации [5]:

1. Профессиональная – работник подстраивается под новые требования к трудовой деятельности, изучает новые навыки и переучивается. Для этого сотруднику необходимо объяснить его новые задачи и обязанности, ознакомить с должностной инструкцией, проводить мониторинг вливания работника в новую должность.

2. Социальная – сотрудник знакомится с новым коллективом, если был переведен в другое подразделение или отдел компании. При повышении в должности внутри одного отдела, работнику понадобится время, чтобы привыкнуть к тому, что его коллеги теперь его подчиненные. Психологически, такую задачу выполнить не так просто.

3. Психофизиологическая – в связи с переводом на другую должность, нагрузка и количество задач может быть увеличена, также сотруднику предстоит изучить новые для себя навыки и выполнять новые трудовые обязанности. В связи с этим, эмоциональная и физическая нагрузка также будет влиять на состояние сотрудника и для подстройки под новые условия будет необходимо время.

Наиболее часто используемыми методами адаптации, применяемые в отечественных компаниях, являются следующие [6]:

- метод «корпоративного PR»;
- метод командного тренинга;
- проведение инструктажа;
- метод наставничества;
- метод неформализованного сопровождения;
- интернет-сайт.

Методы адаптации, используемые зарубежными компаниями, отличаются от тех, которые используют в РФ; за рубежом чаще всего используют следующие методы [6]:

Secondment – метод основан на обмене сотрудниками; суть метода заключается в переводе сотрудника из одного отдела в другой с целью приобретения новых навыков в работе;

Buddying – это социальный метод адаптации, который направлен на сплочение коллектива; метод предполагает оказание помощи коллегам;

E-learning – метод совмещает в себе очное и дистанционное обучение, или же когда обучение полностью дистанционное; использование этого метода позволяет сократить время на адаптацию и сделать этот процесс менее трудоемким;

Job Shadowing – данный метод похож на метод наставничества; различия между ними заключается в том, что при использовании метода Job



Shadowing наставник постоянно сопровождает новичка и помогает в решении любых вопросов, становясь как бы тенью сотрудника.

Конкретные цели адаптации в разных компаниях могут отличаться. Однако судя по результатам опросов самих новичков и их руководителей, «эффективная адаптация» должна включать [7] принятие сотрудником культуры, ценностей и приоритетов компании; лояльность по отношению к работодателю; поощрение социализации и создание чувства принадлежности; снижение тревожности новых сотрудников; формулирование четких критериев оценки результатов; уменьшение кривой обучения; решение административных вопросов (предоставление льгот и т.п.).

Если комплексная адаптация в компании согласуется с перечисленными выше целями, то она может считаться эффективной.

Таким образом, можно сделать вывод, что адаптационные мероприятия необходимы не только для новых сотрудников в коллективе, но и для тех, кто был переведен в другое подразделение или повышен в должности, так как можно потерять сотрудника, уже знакомого с компанией, если не уделять ему должного внимания и не помочь влиться в новую должность. Процесс адаптации должен помочь работнику снизить уровень тревожности и неуверенности, связанный с переводом в должности и выполнению новых задач.

Список использованных источников:

1. Адаптация сотрудников при переводе внутри компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zarplatado.ru/adaptatsiya-sotrudnikov-pri-perevode-vnutri-kompanii.html#5> (Дата обращения - 22.04.2021)

2. Адаптация на рабочем месте: виды, способы, периоды - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://businessman.ru/adaptatsiya-na-rabochem-meste-vidyi-sposobyi-periodyi.html> (Дата обращения - 22.04.2021)

3. Адаптация к новой должности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.axima-consult.ru/stati-adaptation.html> (Дата обращения - 29.04.2021)

4. Адаптация сотрудников при переводе внутри компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.personal.ru/article/1089150-qqea-16-m9-adaptatsiya-sotrudnikov-pri-perevode-vnutri-kompanii> (Дата обращения - 29.04.2021)

5. Панченко Л. Л. Адаптация к профессиональной деятельности: Федеральное агентство морского и речного транспорта РФ, Морской государственный университет имени адмирала Г. И. Невельского. – М.: Владивосток, 2006. – 5 с.

6. Адаптация сотрудников в организации. Методы адаптации в 2021 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [23](https://pravo-</p></div><div data-bbox=)



invalida.ru/adaptaciya-sotrudnikov-metody-adaptacii/ (Дата обращения - 05.05.2021)

7. Адаптация сотрудников при переводе внутри компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zarplado.ru/adaptaciya-sotrudnikov-pri-perevode-vnutri-kompanii.html> (Дата обращения - 05.05.2021)

© Гришина А.Д., Страчкова Е.Г., 2021

УДК 331

ЦЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ДИДЖИТАЛИЗАЦИИ

Гуренко Е.С., Карпова Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье актуализируется проблематика, направленная на изучение новых подходов в управленческой деятельности в условиях цифровизации, использование которых обеспечит динамичное, конкурентоспособное развитие бизнеса на долгосрочной основе. В условиях цифровой трансформации в бизнес-сфере, введения системы искусственного интеллекта требуется от руководителей развития не только личностной и профессиональной компетенций, но и базовых цифровых компетенций и цифровой культуры, а это значит, что руководителям всех уровней необходимы специальные цифровые навыки и компетенции, с акцентом на общечеловеческие качества и ценности.

Мир постоянно меняется, и одним из основных факторов его сегодняшнего изменения является цифровое преобразование – диджитализация (или цифровизация) – процесс, круто трансформирующий не только ценности общества, но и структуру глобальной экономики. Она постепенно превращается в цифровую, подрывая традиционные представления о том, как устроен бизнес, как взаимодействуют компании и как потребитель получает услуги, информацию и товары. Ее основой становится растущая взаимосвязь людей, организаций и машин, что является результатом внедрения Интернета, мобильных технологий и Интернета вещей (IoT). Отсюда возникновение новых рынков, ниш и бизнес-моделей, требующих от руководителей развития гибких навыков (soft-skills) для более эффективного реагирования на все изменения. В связи с этим необходимо сформировать новый подход к изучению управленческой деятельности в условиях цифровизации, использование которого позволило бы обеспечить устойчивое, динамичное и конкурентоспособное развитие бизнеса на долгосрочной основе. Все вышесказанное определяет актуальность темы нашего исследования.



Опыт перехода к цифровой экономике и связанных с ним проблем описан в трудах многих отечественных и зарубежных ученых (Ю.П. Анисимова [1], В.Л. Макарова [8], А.В. Гурьянова [3], С.П. Капицы [6], А. Мориса [9], Д. Гэлбрейта [4], Э. Голдратт [2] и др.), однако в условиях быстро меняющегося мира он требует постоянного совершенствования и обновления. Методологической основой нашего исследования послужили базовые принципы явлений и процессов, абстракция, анализ и конкретизация. Достоверность данных подтверждается анализом различных научных и научно-популярных работ, а также электронных ресурсов открытого доступа.

Под цифровизацией в узком смысле (термин введен в научный оборот американским исследователем Н. Негропonte в 1995 году [14]) традиционно понимается преобразование информации в цифровую форму, которое в дальнейшем приводит к оптимизации издержек, появлению новых перспектив развития и т.д. Но в контексте бизнес-сферы и управленческой деятельности в частности – это не просто создание условий для осуществления или совершенствования деловых операций, функций или моделей путем использования технологий, которые превращаются в действенные знания с учетом конкретных преимуществ. Это еще и трансформация системы ценностей, и развитие диджитального мышления как у руководителя, так и у всей команды в целом. Происходит «смена парадигм» сознания, которая является неизбежным результатом проникновения прорывных технологий в производство и управление, а также в частную жизнь каждого человека, оказавшегося в центре всех инновационных изменений [12].

Новые ценности работников, их стремление к свободе и желание развиваться, мотивируют руководителей улучшать корпоративную культуру и организацию рабочей среды. Офисы сегодня перестают быть местом, куда не хочется идти по утрам, и становятся открытым пространством для креатива, мотивации и профессионального роста на благо всей компании. И такая необходимость существенно поменять подход к организации офисов связана, в том числе, с изменением потребностей и ценностей сотрудников. Не последнюю роль в этом процессе сыграло появление на рынке труда представителей поколения миллениалов, которые с раннего детства привыкли к технологиям и открытому доступу к информации. Так, согласно результатам опроса LinkedIn девять из десяти миллениалов готовы пойти на сокращение зарплаты ради работы в компании, чьи ценности и миссия совпадают с их собственными [13], и руководители не могут игнорировать их запросы и потребности. К значительным изменениям в управленческой структуре и бизнесу в целом руководителей подтолкнула также пандемия, выдвинув на первый план дистанционную работу. В то время как привычное место для многих сотрудников изменилось, руководители ожидают от них того же уровня



связи, который наблюдался в физическом офисе [10]. Появление такого гибкого, глобального предприятия требует от организаций управления динамичной командой талантливых специалистов и обеспечения возможностей цифровых бизнес-процессов нового уровня, которые доказывают свою эффективность, даже если они рассредоточены по различным местам и часовым поясам.

Все это требует от руководителей развития не только личностной и профессиональной компетенций, но и базовых цифровых компетенций и цифровой культуры. К ним можно отнести [11]:

способность спроецировать инновационные технологические решения на уже сложившиеся бизнес-процессы, способность предвидеть возможные проблемы, связанные с реализацией цифровых преобразований, и оценить эффект внедрения цифровых технологий на том или ином уровне;

способность эффективно выстроить организационную модель с данными, от процесса сбора, структурирования до полноценного анализа и моделирования (аналитический склад ума);

навыки и опыт в области управления проектами, например, практика применения «гибких» технологий (Agile, Scrum), главной особенностью которых является клиентоориентированность;

накопление внутриорганизационного опыта цифровой трансформации и его использование как ресурса в модели самообучения («прокачка» цифровых навыков), изучение лучших отраслевых практик внедрения цифровых технологий и исследование существующих цифровых трендов в смежных и других отраслях с целью оценки возможностей применения инновационных цифровых решений в рамках управляющей деятельности.

При этом цифровая трансформация создает такую бизнес-систему, в которой мужчины и женщины – руководители – оказываются в равных условиях перед лицом новых запросов на компетенции. Успешными станут лишь тот, кто наиболее быстро сможет адаптироваться к изменившимся реалиям и натренировать такие необходимые сегодня качества, как смирение (способность принимать обратную связь, признавать, что кто-то может больше знать) или приспособляемость (способность менять свою точку зрения как проявление силы, а не слабости), честность (умение открыто говорить об ошибках, трудностях и проблемах для поиска максимально безболезненного выхода из сложившейся ситуации).

Говоря о цифровой трансформации в бизнес-сфере, нельзя не отметить один из ее главных трендов – искусственный интеллект (автоматизация), который по итогам исследования «Ростелекома» в 2020 занимает в соответствующем рейтинге первую строчку [5]. Большинство управленческих решений сегодня принимается интуитивно, поэтому системы искусственного интеллекта в той или иной степени могут сделать руководителей «немного умнее» и повысить их эффективность. Но,



несмотря на всю свою привлекательность, этот тренд несет в себе множество рисков, которые также стоит учитывать. Более того, существуют основные преимущества, которые технология никогда не заменит и не сможет измерить, – креативность, сочувствие, воображение, умение взаимодействовать с людьми, слушать и слышать их.

Из всего вышесказанного становится очевидным, что в эпоху смены парадигм, когда за новыми технологиями уже не успеть, руководителям всех уровней необходимы специальные цифровые навыки и компетенции, но с акцентом на общечеловеческие качества и ценности. Только их симбиоз будет достаточным для следующей, современной модели развития бизнеса, которая так или иначе не сможет полностью заменить человека на его рабочем месте. Как сказал в своей книге «Человечество против технологий» известный швейцарский футуролог Герд Леонгард, люди не должны доверяться технологиям на все 100%, а должны относиться к ней как к варианту, который может быть использован ими или нет [7]. Более того, опорой диджитализации, которая по своей сути носит как технологический, так и культурный характер, должна стать корпоративная культура в лице грамотного руководителя, который постоянно развивается и учится, в том числе и у своих подчиненных. Именно такой руководитель на основе компетенций с применением цифровизации сможет создать новую потребительскую ценность, получив явное конкурентное преимущество, что непременно приведет его бизнес к успеху.

Список использованных источников:

1. Анисимов Ю.П., Журавлев Ю.В., Куксова И.В. Роль инновационного потенциала в системе управления экономической безопасностью предприятий // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2015. № 2 (64). – С. 243-246.
2. Голдратт Э., Кокс Д. Цель: процесс непрерывного совершенствования. Альпина Паблишер. – Издательство: Попурри, 2009. – 496 с.
3. Гурьянов А.В. и др. Алгоритмическое обеспечение задачи автоматизированного проектирования цифрового производства Индустрии 4.0 // Авиация и космонавтика. 2017. – С. 448-449.
4. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. Избранное. – Издательство: Эксмо, 2018. – 608 с.
5. Искусственный интеллект подтвердил первенство искусственного интеллекта – рейтинг глобальных трендов цифровизации от «Ростелекома» / Ростелеком [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.company.rt.ru/press/news/d457180/?sphrase_id=1692828
6. Капица С. П., Курдюмов С. П., Малинецкий Г. Г. Синергетика и прогнозы будущего. М.: Наука, 1997. – 285 с.
7. Леонгард Г. Технологии против человечества. – Издательство: АСТ, 2018. – 320 с.



8. Макаров В.Л., Клейнер Г.Б. Микроэкономика знаний // Вопросы экономики. 2007. (9). – С. 152-154.
9. Морис А. Современная экономическая наука и факты // Revue des Deux Mondes. 1990. – С. 54-74.
10. Салыгина В.И., Маркина А.С. Цифровая экономика в условиях пандемии // Научные труды вольного экономического общества России. – 2020. Т. 3 (223). – С. 244-250.
11. Цифровое лидерство: как стать успешным руководителем в современной реальности? / РАНХиГС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vlad.ranepa.ru/news/?ELEMENT_ID=391720
12. Черемных В.Ю., Яковлев Л.С. Новая парадигма управленческого мышления в условиях развития цифровой экономики // Вестник Поволжского института управления. 2019. Т. 19, № 2. – С. 4-13.
13. How millennials are bringing to light human needs in the workplace / Forbes [Электронный ресурс на англ. яз]. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2019/10/11/how-millennials-are-bringing-to-light-human-needs-in-the-workplace/?sh=7d4c85c87655>
14. Negroponte N. Being Digital. New York: Knopf, 1995. 256 p.

© Гуренко Е.С., Карпова Е.Г., 2021

УДК 325.1

РОЛЬ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА

Жарихина М.А., Карпова Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье раскрывается исследовательский потенциал проблематики трудовой миграции, поскольку миграция рабочей силы сегодня является довольно распространенным мировым явлением и нуждается в активизации научного осмысления. В разные годы ученые искали подход к выведению единой дефиниции понятия «трудовой миграции» [6]. Однако до сих пор нельзя однозначно найти ответ на данный вопрос, что и определяет возможности исследовательского поиска в данном направлении.

Трудовая миграция, как составная часть мирового рынка труда, – это подсистема межгосударственных потоков трудовых мигрантов, относящихся к разным отраслям, профессиям, уровням и типу компетенций. Миграция технически и юридически – это пересечение определенным лицом границы между странами, или между административно-территориальными единицами. В этой связи понятие «мигрант» в наиболее



широком значении – это лицо, которое переехало для проживания в новую для себя страну, а, соответственно, трудовой мигрант – это лицо, которому требуется рабочее место.

Более развернутое определение дается в документах Международной организации по миграции: «мигрантом является любое лицо, которое перемещается или уже переместилось через международную границу или внутри государства и покинуло место своего обычного жительства независимо от: юридического статуса лица; добровольного или недобровольного характера перемещения; причин перемещения или продолжительности пребывания» [1].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что трудовая миграция образуется на стыке отношений между субъектом (трудовым мигрантом), который осуществляет трудовую деятельность на территории страны, гражданином которой он не является, и работодателем (нанимателем), являющимся представителем второй стороны возникших отношений. Анализ научных подходов к определению понятия трудовой миграции дает основание сделать вывод, что в одно и то же определение ученые приносят различный смысл. Для формулирования наиболее точного определения, необходимо обратиться детально к основным позициям ученых в данной сфере и выделить основные признаки данного явления [6].

На протяжении последних лет проблема межстрановой трудовой миграции, как закономерности движения рабочей силы в глобальной экономике, остается в центре внимания отечественных экономистов [1-3]. Очевидно, что необходимость обращения к углубленному исследованию роли трудовой миграции в формировании и развитии мирового, национальных и региональных рынков труда обусловлена несколькими обстоятельствами. Не имея целью проанализировать все эти обстоятельства, прежде всего, укажем на то, что в 21 веке под влиянием политико-экономических и демографических факторов в странах с высоким уровнем жизни неуклонно увеличивается процент мигрантов в общей численности населения. Так, согласно данным ООН в 2000 году в странах с высоким уровнем жизни, которые испытывают значительные демографические проблемы из-за низкой рождаемости, в общей численности населения только 9,6% населения были мигрантами, но в 2017 году этот показатель увеличился до 14,1% [2].

Это свидетельствует о том, что, во-первых, национально-государственные рынки труда в странах с высоким уровнем жизни «впитывает» значительное количество новых рабочих рук и развивается достаточно быстрыми темпами; во-вторых, рынки труда данных стран намного привлекательней, чем рынки труда в странах со средним уровнем жизни, подтверждая гипотезу об экономической природе современной миграции; в-третьих, правительства стран с высоким уровнем жизни создают определенные условия для притока трудовых мигрантов, но не



спешат их интегрировать, поддерживая статус мигранта на протяжении долгих лет.

В 21 веке одной из ярко выраженных закономерностей развития мировой экономики является рост влияния региональных рынков труда, которые образуются на просторах региональных экономических объединений [3]. Вторую половину 20 века и начало 21 века в экономической литературе часто называют не только эпохой глобализации, но и глокализации, характерной особенностью которой является создание и развитие интеграционных объединений на региональном уровне [4].

Развитие и углубление международного разделения труда, выступая объективными процессами, приводит не только к развитию прочных взаимоотношений и устойчивых взаимосвязей между национально-государственными системами хозяйствования, но и интеграции внешнеэкономических связей между странами. В результате в глобальной экономике активно идет процесс формирования региональных хозяйственных комплексов с общими региональными рынками труда.

Проблемные вопросы миграционной политики характерны для многих государств членов региональных экономических объединений, поэтому их решение является общей задачей для всех национальных и наднациональных органов интегрирующихся экономик [5].

Таким образом, в настоящее время трудовая миграция оказывает значительное влияние на мировой, региональные и страновые рынки труда. Под ее воздействием формируются и протекают новые процессы, отражающие многофакторность и противоречивость развития мировой экономики.

Список использованных источников:

1. Платонова, Е.Д. Экономика ресурсов: воспроизводственный подход: монография / Е.Д. Платонова, С.Ю. Красовский, Ю.И. Богомолова. – М.: АПКиППРО, 2015. – 179 с.

2. ООН – официальный сайт – International migrant stock as a percentage of the total population by sex and by major area, region, country or area – URL: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.shtml> (дата обращения: 11.05.2021)

3. Ли, Нань. Формирование институтов хозяйственного механизма в экономическом пространстве региональных межгосударственных объединений стран с развивающимися рынками. – Текст : непосредственный // Интернетжурнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2017. – № 9. – С. 16 – 21.

4. Платонова, Е.Д. Закономерности глобализации экономики: глокализация или региональная интеграция? / Е.Д. Платонова, И.А. Филькевич, Ю.И. Богомолова. – М.: АПКиППРО, 2016. – С. 89 – 93.



5. Громыко А.А. Большая Европа: внутренние и внешние угрозы безопасности. – Текст : непосредственный // Научные труды международного союза экономистов. – 2017. – № 46. – С. 288–308.

6. Рыжкова, А. Н. Понятие и виды трудовой миграции / А. Н. Рыжкова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2014. – № 21 (80). – С. 535-538. – URL: <https://moluch.ru/archive/80/14376/> (дата обращения: 13.05.2021).

© Жарихина М.А., Карпова Е.Г., 2021

УДК 338.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Зайнутдинова Р.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный технический университет», Омск

В статье рассматривается понятие «мотивация», перечислены и охарактеризованы методы мотивации трудовой деятельности работников. Поставлена цель – сформулировать рекомендации по совершенствованию мотивации персонала. Поставленная в работе цель обусловила решение следующих научных и практических задач:

- рассмотреть сущность и этапы процесса мотивации;
- перечислить основные принципы эффективной мотивации труда;
- разработать методические рекомендации по совершенствованию мотивации персонала.

Мотивация профессиональной деятельности сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она представляет собой процесс стимулирования сотрудников к продуктивной работе для удовлетворения собственных потребностей и интересов в сочетании с достижением целей организации [1, с. 45]. Мотивирование – это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мотивов.

Ориентация сотрудников на достижение целей организации – это, по сути, основная задача управления персоналом. Трудовая деятельность сотрудников определяется желанием работника удовлетворять свои потребности в определенных льготах посредством работы, направленной одновременно на достижение целей организации [2].

Процесс мотивации можно условно разделить на шесть этапов, но это рассмотрение условно, так как в реальной жизни нет такой четкой структуры этапов и нет отдельных процессов мотивации [3, с. 156-157]. Ниже приведена модель цикла (рис. 1), которая позволяет понять логику и компоненты процесса мотивации.



Рисунок 1 – Цикл мотивационного процесса

На первом этапе человек начинает чувствовать, что ему что-то необходимо, рождается потребность. Их можно разделить на три типа потребностей: физиологические (потребность в еде, жилье и т.д.), психологические (потребность в стабильном и сбалансированном рабочем климате) и социальные (потребность в самореализации, самосовершенствовании, самовыражении). Второй этап побуждает человека действовать. На третьем этапе происходит фиксация того, что и как делать, какие средства следует использовать для удовлетворения потребности. На четвертом этапе происходит само действие, которое в конечном итоге удовлетворяет потребность человека. На пятом этапе после выполнения определенной работы человек получает то, что он может использовать для удовлетворения потребности, или что он может обменять на желаемый объект. На шестом этапе потребность удовлетворяется. В зависимости от степени снятия стресса, вызванного необходимостью, а также от того, вызывает ли устранение потребности ослабление или усиление мотивации к деятельности, человек прекращает деятельность до возникновения новой потребности или продолжает искать возможности и предпринимать шаги по устранению потребности [3, с. 156-157]. Таким образом, цикл мотивационного процесса может повториться с появлением новой потребности.

Для дальнейшего рассмотрения управления мотивацией сотрудников необходимо определить цели этих процессов. Целью работодателя в управлении мотивацией сотрудников является экономическая эффективность организации, достижение определенных экономических и финансовых результатов. Для сотрудника цель мотивации и стимуляции определяется путем достижения значительных преимуществ и удовлетворения потребностей.

Популярные методики мотивации персонала разрабатываются на основе теорий мотивации. Всего их четыре: теория Герцберга; Тейлор теории; теория Макклелланда; теория Маслоу.

Теория Герцберга. Герцберг предлагает использовать внешние и внутренние методы для повышения эффективности компании. Внешние



методы предполагают создание комфортных условий труда, а внутренние – появление у сотрудников удовлетворенности работой в организации.

Теория Тейлора. Тейлор советует использовать свои инстинкты и желания для удовлетворения физиологических потребностей, чтобы стимулировать своих подчиненных. Он предлагает использовать такие методы:

- оплата на основе производства или рабочего времени;
- давление;
- установление минимальных стандартов производства;
- четкие правила выполнения функциональных обязанностей.

Теория Макклелланда. Макклелланд представляет теорию о типах человеческих желаний: власть; успех; принадлежность к компании.

Основная масса сотрудников рада оказаться в рядах той или иной компании и ценит ее статус. Лидеры пытаются завоевать власть, а одиночки работают ради личного результата. Если условно разделить сотрудников на три категории, то к каждому будет легко найти подход.

Теория Маслоу. Маслоу предлагает рассматривать работу как возможность для персонала удовлетворить свои потребности. Он рассматривает все потребности в виде иерархии (пирамиды):

1. Физиологические потребности: в пище, воде. Все, что нужно, чтобы выжить.

2. Безопасность: чувство безопасности имеет решающее значение для поддержания определенного уровня жизни.

3. Любовь – желание угодить коллегам.

4. Признание – человек хочет иметь определенный статус в коллективе и обществе в целом.

5. Самосовершенствование.

Экономическая мотивация персонала делится на два подвида: денежная и неденежная.

Денежный стимул:

- дополнительные выплаты за высокую производительность труда: премии, бонусы, проценты по сделкам, повышение зарплаты;
- поощрение здорового образа жизни. Премии за отсутствие больничных, поощрение некурящих, оплата абонементов в спортзал;
- оплата медицинского и социального страхования;
- увеличение оплаты за вредные условия труда, если они не могут быть улучшены;

предоставление в дополнение к ежегодному отпуску, предусмотренному ТК, дополнительного времени отдыха (в связи с семейными обстоятельствами, в связи с браком, учебой);

денежные выплаты на дни рождения, свадьбы, юбилеи, чрезвычайные ситуации (смерть близких, кража, пожар);



компенсация командировочных расходов сотрудников компании или организации по перевозке услуг;

пенсионные пособия – специальные компенсационные выплаты организации для вознаграждения заслуженных работников, выходящих на пенсию.

Тип неденежного экономического стимулирования:

наличие социальных институтов предприятия;

бесплатные или частично оплаченные путевки для сотрудников и их близких в санатории или центрах отдыха;

льготные условия приобретения продукции организации;

награды за изменения на рабочем месте;

улучшение условий труда и материально-технического обеспечения;

гибкие графики работы;

сокращенный рабочий день или неделя;

бесплатные билеты на концерты, театр, кино;

Особое внимание следует уделить выделению денежных сумм на корпоративный отдых. Проведение таких мероприятий помогает собрать коллег, привить персоналу дух предпринимательства, установить дружеские отношения между сотрудниками.

Нематериальная мотивация. Существует гораздо больше видов неосознанной мотивации. Они включают:

похвала от руководства организации. Если лидер замечает не только ошибки подчиненных, но и успешно выполненную работу, не скупится на похвалы, сотрудники стараются в дальнейшем не разочаровывать руководство. Поэтому в учреждениях сегодня почетные советы используются как средство поощрения добросовестных работников;

вознесение. Каждый подчиненный знает, что за качество исполнения трудовых обязанностей ему гарантировано повышение по должности. Это повышает их статус среди коллег и способствует профессиональному росту. Однако мера должна соблюдаться, иначе она вызовет конкуренцию в коллективе и о совместной работе придется забыть;

повышение квалификации в ущерб организации. Обучение повысит профессиональный уровень персонала и станет отличным способом мотивировать вас работать лучше для каждого сотрудника;

создание приятной и теплой обстановки. Отсутствие сплоченности коллег негативно сказывается на работе организации в целом, в то время как дружный коллектив легко справляется с самыми сложными вопросами;

создание и забота о имидже компании. Организация, набравшая популярность на рынке, не только привлекает потенциальных клиентов, но и делает там престижную работу. Это означает, что это большая мотивация;

организация совместных мероприятий. Работа в команде – это не только совместная работа, но и отдых. Вылазки на природу, спортивные соревнования, совместное посещение театра, музея, выставки могут собрать



всю команду, и каждый сотрудник оценит свое рабочее место. Такая мотивация персонала основана на принципе: кто хорошо отдыхает, хорошо работает;

наличие обратной связи – отличная мотивация для сотрудников. Если каждый подчиненный знает, что его мнение важно для руководства и не боится выдвигать идеи по модернизации работы, это положительно сказывается на всем предприятии.

Выбор материальных и нематериальных методов мотивации персонала остается за руководителем. Только директор имеет право решать, какие средства стимулирования будут наиболее эффективны в условиях современного рынка и помогут достичь максимальной производительности труда персонала.

Взыскание как средство мотивации. Взыскания наравне с вознаграждениями являются частью системы мотивации подчиненных. Они носят предупреждающий характер и помогают предотвратить противоправные действия работников или их халатность на производстве. Они также представляют собой компенсацию за ущерб, причиненный организации.

Наказание как мотивация несет в себе двойной смысл. Во-первых, это метод воздействия на конкретного сотрудника, во-вторых, он предотвращает подобные действия между коллегами. Наказывая подчиненного, руководитель побуждает других продолжать работать по правилам.

Важным критерием применения наказания является точное обоснование их причины и цели.

Нет единого правила или лучшего метода мотивации. Часто нематериальные средства вознаграждения помогают достичь желаемого результата гораздо раньше, чем денежные выплаты. Наиболее подходящим решением является использование комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала.

Список использованных источников:

1. Сорочайкин, А.Н., Ермолина, Л.В. Управление персоналом. Самара, 2012. 104 с
2. Когдин, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. Самара, 2012. 80-83 с.
3. Карякин, А. М. Организационное поведение. Иваново, 2004. 220 с.

© Зайнутдинова Р.В., 2021



УДК 331.5

РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Курило А.С., Манукян Г.Т., Квач Н.М.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Появление новых тенденций в ведении хозяйственной деятельности, связанных с широким распространением интернета и использованием различных видов мобильных устройств, развитием электронных и компьютерных технологий свидетельствуют о переходе на новый цифровой уровень развития экономики.

Понятие «цифровая экономика» можно определить как систему экономических отношений, основанных на широком внедрении и применении во всех областях хозяйственной деятельности цифровых информационно-коммуникационных технологий, частичной или полной автоматизации процессов работы с информацией.

Цифровизации экономики оказывает существенное влияние на развитие всех экономических отношений. Она стирает границы между странами и народами, образуя единое цифровое пространство, где между субъектами хозяйственной деятельности не существует понятия расстояния и времени. Изменения в отношениях «производитель – покупатель» и усиление конкуренции, и борьба за клиента приводят к повышению мобильности в удовлетворении потребностей покупателей. Наблюдается формирование нового уровня занятости, связанного с увеличением доли интеллектуального труда по сравнению с традиционным физическим трудом, что позволяет на практике все шире применять не дистанционную занятость, а так называемые нетипичные виды занятости [1].

На сегодня существуют две противоречащие друг другу позиции относительно влияния цифровых технологий и автоматизации на развитие рынка труда. Одна из них носит достаточно оптимистичный характер, и ее сторонники придерживаются мнения, что рабочие, вытесненные приходом изменений, найдут новую работу, а технологии дадут старт новой эре процветания. Пессимисты считают, что технологии приведут к возникновению прогрессирующего социального и политического кризиса, создав массовую технологическую безработицу.

Если подойти к анализу рассмотренных подходов более детально, то можно сказать, что согласно первой позиции, работники, чью нишу на рынке труда займут современные технологии, будут вынуждены переучиваться и искать новую работу, т.е., внедрение новых способов производства послужат стимулом для создания новых отраслей, связанных с развитием человеческих способностей позволяющих раскрыть



исследовательский и творческий потенциал индивидуума. Уже сегодня цифровые технологии позволяют усовершенствовать процесс обучения и самообучения, а также предоставляют дополнительные возможности для получения работы в виде электронных бирж и платформ удаленной работы.

Согласно второй позиции, внедрение цифровых технологий приведет к массовой безработице и усилению различного рода неравенств, и как следствие, к политическому, экономическому и социальному кризису. Отрицательными аспектами можно считать сокращения рабочих мест и уходе ряда профессий с рынка труда, увеличение неравенства в доходах, напрямую связанного со способностями и знанием. Как отмечает К. Шваб [1], «в результате главными выгодоприобретателями четвертой промышленной революции являются поставщики интеллектуального или физического капитала – изобретатели, инвесторы, акционеры, что объясняет растущий разрыв в благосостоянии между теми, кто живет результатами собственного труда, и теми, кто владеет капиталом».

Рассмотрев аргументы сторонников и противников цифровой экономики, невозможно полностью согласиться ни с одной из сторон, поскольку внедрение цифровых технологий переводит хозяйственную деятельность человека в иную плоскость – в сферу виртуального ведения хозяйства. Трансформация рынка труда, его природы напрямую связаны с изменением самого характера труда. Трудовые отношения переходят в виртуальную сферу, когда работники перестают быть сотрудниками организации, и становятся свободными исполнителями того или иного вида работы. Работодатели, выступая в виде заказчика, размещают заказы на выполнение работ в виде задания или проекта на цифровой платформе и выбирают исполнителей из числа желающих выполнить заказ. Таким образом, цифровая экономика по отношению к рынку труда – это новый вид экономики, где поставщики труда больше не являются сотрудниками в традиционном смысле, а скорее могут считаться независимыми исполнителями конкретных заданий.

Возникший новый рынок труда выдвигает совершенно новые требования к работнику:

1. Предпочтение отдается индивидам, которые демонстрируют способность работать творчески, инновационно, создавая новый, уникальный продукт или услугу [4].
2. Основная ставка при подборе кадров делается на персонал, обладающий необходимыми компетенциями в области цифровых технологий.
3. Особое внимание уделяется индивидам, обладающим техническими знаниями, способностью к быстрой адаптации к новым программам и процессу постоянного переобучения [2].

Необходимо также отметить, что цифровые платформы, содержащие трудовые задания, коренным образом меняют и сам образ работника,



выдвигая на первый план такие его качества как самоответственность и автономность, поскольку работник теперь самостоятельно регулирует свою деятельность, контролирует ее результаты и уровень оплаты посредством выбор поступающих предложений

Исходя из вышеизложенного можно сказать следующее.

По своей природе цифровая экономика – это, с одной стороны, последний этап процесса замещения механического, повторяющегося труда техническими средствами, а с другой – новый этап, характеризующийся заменой человеческого труда, связанного с поиском и обработкой большого объема постоянно изменяющейся информации искусственным интеллектом.

В таких условиях природа рынка труда полностью изменяется: рынок труда становится виртуальным. Работники и работодатели встречаются на определенных интернет-площадках, где происходит их взаимодействие.

Трансформируется и представление о занятости индивида. Теперь она зависит от его способности приспособления к меняющимся условиям труда. Каждый работник сам следит за своей востребованностью, постоянно совершенствует свои профессиональные навыки и умения.

Список использованных источников:

1. Четвертая промышленная революция /Шваб Клаус: [перевод с английского]. - Москва: Эксмо, 2016 -208с.

2. Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса // Под ред. Медовников Д.С.- М.: НИУ ВШЭ- 2018г. - Режим доступа

<https://imi.hse.ru/data/2017/10/06/1159517769/!Цифровая%20экономика%20-%20глобальные%20тренды%20и%20практика%20российского%20бизнеса.pdf>. Дата обращения 22.04.2021г.

3. Авдеева И.Л. Этапы стратегического развития цифровой экономики России в условиях глобализации и становления информационного общества / Инновационные кластеры в цифровой экономике: теория и практика: Труды научно-практической конференции с международным участием 17–22 мая 2017 года / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. СПб.: Изд-во Политех. ун-та, 2017

4. Зубарев А.Е. Цифровая экономика как форма проявления закономерностей развития новой экономики // Экономика и управление народным хозяйством. Вестн. ТОГУ, 2017, № 4(47), с. 177–184. [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32463364>.

© Курило А.С., Манукян Г.Т., Квач Н.М., 2021



УДК 331.5

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА: АВТОМАТИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ

Журавлева Е.П., Лапина И.В.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В статье проведен анализ российского рынка труда на период 2018-2020 гг.: представлена динамика основных показателей рынка труда за период пандемии относительно предшествующих периодов, рассмотрены структурные изменения рабочей силы, отражено состояние рынка труда под воздействием ограничительных мер, вводимых для предотвращения распространения COVID-19. На основании статистического анализа сделаны выводы о влиянии пандемии на российский рынок труда.

Современный рынок труда стремительно формируется под влиянием мировых тенденций совершенствования экономики – усилении глобализации, углублении разделения труда, автоматизации и цифровизации. Однако распространение новой коронавирусной инфекции послужило своеобразным толчком для возникновения острой необходимости более эффективного и оперативного применения общемировых тенденций на рынке труда в России. По мнению многих экспертов, ограничительные меры, связанные с пандемией, привели к стремительному падению экономической активности, усилили напряженность на рынке, послужили началом структурных изменений. Даже при самом пессимистическом прогнозе все эти последствия не могли рассматриваться как возможные в начале 2020 года. Перед российскими работодателями в этот период остро встал вопрос о том, как быстро и эффективно сменить уже действующие подходы по организации и оптимизации труда на предприятиях с минимальными затратами.

В отношении данной проблемы можно выдвинуть гипотезу о том, что пандемия коронавирусной инфекции нового типа послужила поводом для адаптации рынка труда к сложившимся условиям среды, посредством автоматизации и цифровизации. Однако, важно отметить, что такие изменения в экономике имели определенные позитивные и негативные последствия.

Цель исследования – выявить, какое влияние на рынок труда оказала пандемия новой коронавирусной инфекции, определить позитивные и негативные последствия массового внедрения автоматизации и цифровизации работы на предприятиях для работников и работодателей.

Методологической основой данного исследования являются статистические данные о состоянии рынка труда в период с 2018 по 2020 гг.



Чтобы охарактеризовать состояние рынка труда в России в данный период необходимо, прежде всего, определить динамику темпов роста занятости и безработицы в стране.

Таблица 1 – Численность, состав и динамика рабочей силы в России в период с 2018 по 2020 г. [1]

Год	Рабочая сила, тыс. чел.	Темп роста %	В том числе:				Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
			Занятые, тыс. чел.	Темп роста, %	Безработные, тыс. чел.	Темп роста%		
2018	76 651	-	73 149	-	3 502	-	66,3	4,6
2019	75 547	98,6	72 289	98,8	3 258	93,0	65,4	4,3
2020	75 087	98,0	70 344	96,2	4 804	137,2	63,6	6,4

Из табл. 1 видно, что показатели рынка труда в период с 2018 по 2020 гг. включительно менялись в худшую сторону. Особое изменение наблюдается в 2020 году, что несомненно вызвано распространением вируса COVID-19. Так, численность рабочей силы в 2020 году относительно 2018 года сократилась на 2%, и составляет 1564 тыс. чел. Это связано с ростом числа смертности трудоспособного населения в период пандемии. Сравнив, численность занятого населения за рассматриваемый период, можно заметить, что оно имеет тенденцию к сокращению. Численность безработного населения имеет обратную тенденцию: за три года число безработных возросло на 37,2%, что вызвало резкий скачок уровня структурной безработицы в стране.

В период начала распространения коронавирусной инфекции в России был замечен резкое уменьшение числа вакансий и одновременное снижение количества размещаемых резюме. Такое состояние рынка труда является нехарактерным для ситуаций данного рода. Обычно признаками кризиса рынка труда является падение числа вакансий, сопровождаемое повышением количества размещаемых резюме. Рассматриваемая ситуация объясняется прежде всего ростом уровня неопределенности, которая характерна как для работников, так и для работодателей. Для большинства людей данная ситуация, а конкретнее – введение режима самоизоляции оказалась внезапной и непредсказуемой. Закрытие границ, ограничения на осуществление деятельности, отсутствие каких-либо перспектив на ближайшее будущее стало поводом для страха, вследствие чего люди боялись даже поменять работу.

В условиях пандемии существенно возросла степень государственного регулирования экономики. Для работодателей этот период характеризуется появлением ряда проблем, связанных не только с кризисом экономики, который определяется резким ростом неопределенности и системой запретов, но и с обусловленными пандемией тенденциями на рынке труда, такими как:

потребность в организации удаленной занятости работников;



ограничения возможностей использования миграционной рабочей силы;

рост структурной безработицы и спроса на новые знания, невостребованность среди работников отраслей с непостоянной занятостью [2].

В связи с этим в рассматриваемый период наблюдается стремительный спад численности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. По данным Росстата, за 2020 год численность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей сократилась на 621,8 тыс. ед. и составила на конец 2020 года – 7132 тыс. ед. [1]

Потребность в организации удаленной занятости работников – одна из важнейших тенденций российского рынка в период пандемии. В силу того, что этот период потребовал быстрой адаптации к резко изменившимся условиям внешней среды предприятий, следует отметить и стремительное прогрессирование развития, внедрения и использования процессов информатизации и автоматизации в организациях с целью сохранения ими финансовой устойчивости на рынках.

Безусловно, эти процессы происходят во всех сферах человеческой жизни почти с начала XXI века. Однако, важно отметить их особую роль в период распространения коронавирусной инфекции. Пандемия ускорила эти процессы и позволила внедрить их в жизнь каждого человека. Этот переломный момент для всего мира повлиял на большинство сфер деятельности человека, и коренным образом изменил повседневную жизнь современных людей [3].

В частности, потребность в организации удаленной работы – это своеобразная форма автоматизации, которая во многом позволяет улучшить функциональность. Хотя удаленная работа возникла еще в 80-е годы XX века, наиболее широкое распространение она получила лишь в период пандемии. Чтобы сохранить устойчивость организации в условиях острой нехватки кадров, необходимо внедрять процессы автоматизации и цифровизации на производство.

Сочетание высокотехнологичного оборудования, программного обеспечения и человеческих знаний позволило сотрудникам многих организаций и фирм осуществлять работу на дому с высокой эффективностью. Теперь крупнейшие фирмы смогли привлекать на работу высокопрофессиональных сотрудников из всех стран мира, что позволило во многом улучшить конкурентоспособность организации не только на отечественном, но и на мировом рынке. Учитывая региональные особенности оплаты труда, отныне многие работодатели смогли снизить затраты на заработную плату своих сотрудников. Помимо этого, работодатели смогли сэкономить средства за счет сокращения издержек, предусмотренных на содержание сотрудников и обеспечение благоприятных условий труда. Выход на удаленный формат работы



позволил работникам осуществлять свою профессиональную деятельность по удобному, «гибкому» графику.

Особенности автоматизации в данный период рассматривает М.Н. Миловзорова. По ее мнению «возникает «цифровой отбор», в результате которого стать эффективными работниками могут только те, которые готовы постоянно обучаться и развиваться, способны понять, что их предыдущие достижения в определенной мере обесцениваются в условиях интенсификации смены технологий» [4].

Однако, существует и ряд проблем внедрения автоматизации в организациях с целью удовлетворения потребности в организации удаленной работы:

- сложность контроля за сотрудниками;
- сильная изолированность работников от внешнего мира, отсутствие эффективного взаимодействия с коллегами;
- отсутствие у работников необходимых навыков и умений по работе с оборудованием, программным обеспечением, разработанным в целях организации удаленной работы;
- сложность в адаптации работников к новым условиям деятельности;
- наличие множества отвлекающих от работы факторов;
- низкая продуктивность [5].

Важно отметить, что тенденция к потребности в организации удаленной работы продлится еще немало времени, и может привести к глобальным изменениям на рынке труда. Так, ожидается, что удаленная работа в скором времени вытеснит значительную часть рабочего времени в офисах и командировках, а также приведет к падению спроса на труд сотрудников низкой квалификации. Компании, имеющие сотрудников низкой квалификации, быстро адаптируются к условиям внешней среды, и полностью переведут осуществляемую ими деятельность в автоматизированный режим (электронные платформы, онлайн-торговля, доставка и прочее).

Важнейшим последствием автоматизации на рынке труда, вызванной пандемией коронавирусной инфекции является сохранение некоторыми крупными компаниями докризисных финансовых результатов, объемов экономики, и сокращение менеджеров среднего звена. По окончании пандемии ожидается, что исчезнувшие рабочие места не будут подлежать восстановлению, а часть рабочего времени, отработанного на дому, возрастет на 15%.

Из этого следует, что некоторые последствия пандемии носят долгосрочный характер.

Исследование данной темы позволило сделать следующие выводы:

пандемия коронавирусной инфекции препятствует экономическому развитию, и деформирует рынок труда;



пандемия повышает уровень неопределенности среди работников и работодателей;

эффективная организация удаленной деятельности работников позволяет улучшить адаптационные возможности к негативным условиям среды;

автоматизация становится неотъемлемой частью жизни современного общества.

Список использованных источников:

1. Информация о социально-экономическом положении России. Росстат, 2020. Электронный ресурс. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/6WHhWc1N/oper-12-2020.pdf> (дата обращения: 03.05.2021).

2. Кривошеева-Медянцева Д.Д. Адаптивное поведение владельцев малых предприятий в условиях пандемии: институциональные барьеры, ловушки и оппортунизм. / В IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том VI. Тематическая конференция «Институты и институциональные теории» (сборник материалов). - М.:, 2020. – 49-54 с.

3. Комнатная А.В., Сайфуллина Л.Д. Влияние цифровых трансформаций на кадровую политику организаций // Материалы XII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://konf.ufa-isei.ru/a-v-komnatnaja-l-d-sajfullina-2020/> Дата обращения: 06.09.2020

4. Миловзорова М.Н. Трансформации социальных систем: экорациональный подход // Общество: философия, история, культура. – 2021. – № 1 (81). – с. 13-17.

5. You mentor: [Электронный ресурс]: // Плюсы и минусы удаленной работы в современных условиях. URL: <https://www.your-mentor.ru/samorazvitie/116-plyusy-i-minusy-udalennoj-raboty-v-sovremennykh-usloviyakh#Pljusy> (дата обращения: 04.05.2021).

© Журавлева Е.П., Лапина И.В., 2021

УДК 331.5

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Лобановская Н.Ю.

*Учреждение образования «Белорусский национальный
технический университет», Беларусь*

В рамках исследования был проведен анализ привлечения иностранной рабочей силы на основе данных Национального



Статистического Комитета Республики Беларусь. В статье рассмотрены вопросы регулирования данной сферы, в том числе на перспективу, и интегрирования иностранцев в среду проживания.

В условиях естественной убыли населения, сокращения прироста молодежи трудоспособного возраста, сокращения трудовых ресурсов и, как следствие, занятости населения – привлечение трудовых мигрантов в страну имеет огромное значение для Беларуси. Основными причинами привлечения трудовых мигрантов в страну, с одной стороны, являются нежелание местного населения работать на низкоквалифицированных и малооплачиваемых работах, с другой – развивающаяся экономика страны требует привлечения высококвалифицированных кадров, в том числе на руководящие должности представительств, открываемых в Беларуси иностранными компаниями. На данные вакансии чаще назначаются иностранные граждане, имеющие соответствующий опыт управления за рубежом. Иностранные граждане занимают также рабочие места, требующие высокой квалификации в связи с особенностью производственного процесса и применяемого импортного оборудования.

Законодательством Республики Беларусь предусмотрен особый порядок приема на работу иностранцев. Важно отметить, что объемы въезжающих трудовых мигрантов в Беларусь долгое время были незначительными, что можно объяснить существующим долгое время достаточно жестким национальным трудовым законодательством и только, начиная с 2010 года потоки стали быстро расти. Так, в 2000 году число прибывших мигрантов составило 209767 человек, а в 2019 году – 275240 человек [1]. Это связано с либерализацией принятого закона о трудовой миграции (Закон Республики Беларусь от 30.12.2010 г. «О внешней трудовой миграции», вступил в силу 12 июля 2011 г.).

Как правило, для работы в Беларуси необходимо получить специальное разрешение на занятие трудовой деятельностью. Наниматель Республики Беларусь обязан получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы в случае, если он имеет намерение трудоустроить более 10 иностранных граждан. Специальные разрешения выдаются по заявлению нанимателя Республики Беларусь на имя конкретного иностранного гражданина. В данном заявлении наниматель должен обосновать необходимость привлечения иностранца на имеющуюся у него вакансию. Также нанимателю следует указать то, какие меры он предпринял для поиска граждан Беларуси на имеющееся свободное рабочее место, например, о направлении им сведений о свободных рабочих местах в отдел трудоустройства органов по труду, занятости и социальной защите населения. При осуществлении трудовой деятельности у нескольких нанимателей Республики Беларусь иностранный гражданин обязан получить Специальное разрешение для работы у каждого из них. После получения Специального разрешения нанимателю Республики Беларусь



следует заключить трудовой договор (контракт) с иностранным гражданином. За найм иностранных граждан без наличия необходимых разрешений наниматель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 4 ст. 23.55 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях. Кроме того, к ответственности может быть привлечен и сам иностранный гражданин на основании ч. 1 ст. 23.55 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях [2].

В Беларусь прибывают трудовые мигранты более чем из 30 стран мира. Около 70% всех трудовых мигрантов прибывают из России, Литвы, Украины, Латвии, Узбекистана. Дальнее зарубежье представлено иностранными работниками таких стран, как Турция, Китай, Вьетнам. Изучение продолжительности пребывания иностранной рабочей силы в стране показало, что подавляющая часть работников заключает краткосрочные договора и контракты на период от 6 месяцев до 1 года. В большинстве своём, трудовые мигранты, работающие в Республике Беларусь, заняты преимущественно физическим трудом – в строительстве, деревообработке, торговле и общественном питании, сельском хозяйстве. Однако в последние годы наблюдается тенденция увеличения числа иностранной рабочей силы, занятой умственным трудом.

На основе проведенного анализа можно утверждать, что миграционные процессы играют важную роль в формировании численности, половозрастной структуры и рынка труда страны. В частности, международная (безвозвратная) миграция снизила депопуляционные процессы, происходящие в стране, стабилизировала численность населения. В целом за последние 5 лет в страну из России, Казахстана и других стран СНГ прибыло на 33,5 тысяч человек больше, чем выбыло. Республика Беларусь продолжает сохранять положительный миграционный обмен абсолютно со всеми странами СНГ. [1]

Что касается мигрантов из третьих стран, то они здесь хотят вести бизнес, жить независимо от местного населения, и не хотят изучать его традиции и культуру. Пока не было серьезных конфликтных проблем, подобных тем, что имеют место в России, но потенциально они вполне возможны. Трудовые мигранты из некоторых стран предпринимают определенные усилия, чтобы обосноваться в Беларуси. Например, многие граждане Турции женятся на девушках из Беларуси, чтобы получить официальную возможность постоянно проживать в Беларуси.

Временные мигранты из третьих стран также не хотят интегрироваться в среду проживания, они в полной мере сохраняют своё гражданство, личность, связи; они общаются прежде всего между собой. Многие из них даже не изучают национальный язык и предпочитают общаться через своих посредников. Часть этих мигрантов прибывает в Беларусь для целей, отличных от заявленных ими. Тем не менее, поскольку они приезжают на законных основаниях проживать в Беларуси на какое-то



время, не желая интегрироваться и адаптироваться, власти пытаются следить за ними, чтобы не допустить нарушения законов страны. Есть группы мигрантов из третьих стран, которые регулярно приезжают в Беларусь по особым причинам – для посещения казино и других подобных площадок. Ясно, что эта группа иностранцев (их можно считать циркулярными мигрантами, поскольку они совершают регулярные поездки в Беларусь) не заинтересована ни в какой интеграции в белорусское общество.

Проблемы повышения эффективности государственного управления в сфере миграции особо обострились в 2020 г. в связи с распространением по всему миру коронавирусной инфекции, повлекшей глобальные изменения миграционных процессов. Неукоснительное обеспечение безопасности личности, общества и государства в условиях распространяющейся пандемии стало главной задачей государства. Большая роль в сфере регулирования миграционных процессов отводится и местным исполнительным и распорядительным органам, на которые возложено: определение потребности в привлечении иностранной рабочей силы, оценка эффективности ее использования; принятие и распределение лиц, признанных беженцами либо получивших дополнительную защиту, убежище и временную защиту на территории Республики Беларусь; обеспечение прав и законных интересов этих лиц, их обустройства на новом месте жительства, социальной и культурной адаптации, и другое. Следует отметить, что на сегодняшний день регламентация полномочий местных исполнительных и распорядительных органов в сфере миграции носит фрагментарный характер, без четкой систематизации. Это не позволяет в полной мере оценить место этих органов в осуществлении государственной миграционной политики.

Требуется дальнейшая системная работа над формированием миграционного законодательства, предусматривающего четкое определение полномочий различных государственных органов в сфере миграции, корреляции их между собой. При этом задача государства – по возможности равномерно распределить эти полномочия между государственными органами с учетом их реальных возможностей и стоящих перед ними задач. Одним из векторов дальнейшего развития миграционного законодательства должна стать оптимизация полномочий государственных органов в управлении миграционными процессами на основе конституционных принципов, обеспечения национальной безопасности, соблюдения прав иностранных граждан и с целью повышения экономического благосостояния государства [3]. Актуальными на сегодняшний день становятся вопросы дифференциации правового статуса мигрантов, что связано с целями более полного учёта направлений экономического, социального и демографического развития Республики



Беларусь, повышением эффективности государственной миграционной политики при решении экономических и социокультурных проблем.

Уже имеет место дифференциация в регулировании миграционных отношений в связи с установлением правового статуса особых экономических зон (например, Китайско-Белорусский индустриальный парк «Великий камень», Особая экономическая зона «Бремино-Орша», Специальный туристско-рекреационный парк «Августовский канал»). Нельзя не учитывать особенности правового регулирования миграционных отношений в связи с участием Республики Беларусь в различных региональных и международных интеграционных объединениях (ЕАЭС, Союзное государство Беларуси и России, СНГ).

Проблема интеграции мигрантов в Беларуси не так серьезна, как в некоторых других постсоветских странах. В то же время, основные характеристики миграционных процессов в Беларуси мало чем отличаются от этих процессов в соседних странах. В будущем Беларусь также может столкнуться с обострением этих проблем, и государство должно быть к этому готово. В условиях роста трудовой миграции в Беларуси необходимо будет предоставить трудовым мигрантам инфраструктуру для их адаптации, интеграции в Беларуси, для изучения языка и культуры. Противодействовать обострению миграционных процессов можно, если серьёзность вопроса признается сейчас, и принимаются меры для его решения, такие как мониторинг миграционных процессов, обновление и совершенствование законодательства, изучение положительного опыта других стран в сфере работы с мигрантами, создание эффективных механизмов интеграции целевых групп мигрантов, представляющих интерес для Республики Беларусь, а также возвращение белорусских эмигрантов обратно в страну, так как они могут способствовать развитию страны.

Список использованных источников:

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 01.05.2021.
2. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.05.2021.
3. Андриченко, Л. В. Миграционное законодательство Российской Федерации: тенденции развития и практика применения: монография / Л. В. Андриченко, И. В. Плюгина. – М. : ИЗиСП : Норма : ИНФРА-М, 2020. – 392 с.

© Лобановская Н.Ю., 2021



УДК 325.2

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ЭМИГРАЦИЯ КАК ПРОБЛЕМА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Мисюренко А.И., Мартин Д.В.

*Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования Центросоюза Российской Федерации
«Сибирский университет потребительской кооперации», Новосибирск*

В статье рассматривается проблема эмиграции высококвалифицированных специалистов из России. На данный момент состояние российской экономики и ее ярко выраженная сырьевая ориентация свидетельствует о необходимости скорейшего возрождения отечественной науки, перехода к новым наукоемким технологиям, к «экономике знаний». Исходя из этого проблема «утечки умов» и привлечения высококвалифицированных специалистов обретает конкретную актуальность для будущего нашей страны.

В последнее время из России уезжает большое количество ученых и высококвалифицированных специалистов, без которых могут возникнуть сложности в решении поставленных перед страной научных, а самое главное экономических задач. Более того, из-за того, что наши специалисты эмигрируют в другие страны, и работают за границей, у соответствующих стран возникает определенное преимущество. Конечно, в Россию тоже приезжают ученые и специалисты из других стран, но проблема состоит в том, что приток высококвалифицированных специалистов не превышает их эмиграцию. Решение проблемы «утечки умов» из России остается актуальным уже не один год.

Целью нашего исследования является выявление причин эмиграции ученых и высококвалифицированных специалистов из России, и разработка мер для решения данной проблемы на основе зарубежного опыта.

«Утечка умов» – процесс, при котором из страны или региона эмигрируют ученые, специалисты и квалифицированные рабочие по экономическим, иногда политическим, религиозным или иным причинам. Также этот процесс называется «интеллектуальная миграция».

Если рассуждать о проблеме отставания России в экономическом плане от наиболее развитых стран, рассматривая вопрос с подхода интеллектуальной эмиграции, то суть проблемы будет заключаться в проявлении негативных последствий эмиграции рабочей силы для научного и технического прогресса страны. Следовательно, специалисты, которые уехали из России в зарубежные страны реализуют свой потенциал там, а не на родине. А это значит, что положительный эффект от их деятельности достается иной стране.



В 2018 г. Россию покинули около 58 тысяч человек, нужно отметить, что 55,1% были специалисты с высшим образованием, что порядка 32 тысяч человек. Сравним эти данные с показателями 2008 г. Тогда из страны мигрировали около 73 тысяч человек, из них с высшим образованием были всего 33,6%, что порядка 24,5 тысяч человек. Всего же в период с 2000 по 2019 гг. из России уехало более 2 млн. человек [1].

На основании рассмотренных данных можно сделать вывод о негативных тенденциях в области эмиграции высококвалифицированных специалистов. Это означает, что на протяжении многих лет данная проблема сохраняет свою актуальность и, по сути, не решается. Хотя многочисленные исследования подтверждают возникновение различных негативных факторов, сказывающихся на развитии страны, в результате эмиграции именно ученых и людей с высокой квалификацией.

Далее рассмотрим некоторые основные негативные последствия «утечки умов» из России.

Следствием эмиграции ученых может быть кризис науки в России. Прежде всего, это будет касаться определенных направлений исследований в результате потери ведущих кадров. Как следствие существенное отставание в области научно-технического прогресса от передовых стран, а значит и ограничения социально-экономического развития, учитывая, что именно знания и наука являются ключевыми факторами современного развития. Так по утверждению президента Российской академии наук А. Сергеева «мы на 17 лет отстали по вычислительной технике», а это, например, является существенным ограничением для развития химической физики, которая активно стала развиваться только в эру суперкомпьютеров [2].

Все специалисты, мигрирующие из России, получили здесь образование и опыт работы. А это означает, что государство понесло определенные затраты на их обучение, при этом, взамен не получив никакого возмещения. Таким образом, Россия упускает выгоду, полезный эффект от потери специалистов (посчитать ее практически невозможно).

Порой не очевидно, но из-за нехватки специалистов возникает волокита, бюрократизм в стране, мешающий слаженному развитию России.

Недостаток квалифицированных специалистов порождает проблемы развития инновационных производств.

Кроме того, можно выделить ряд последствия для самих квалифицированных специалистов, оставшихся в России: снижение престижа ученого, разрушение научных школ, сокращение уровня оплаты труда (за счет ротации менее квалифицированными). -Ученые и специалисты, которые покинули Россию, как правило, добиваются материального успеха за границей.



В целях решения сложившейся проблемы в результате эмиграции ученых и квалифицированных специалистов необходимо разобраться в причинах такой тенденции.

Проводя анализ причин интеллектуальной эмиграции, можно отметить, что основные причины, за последние 20 лет, нисколько не изменились. Так основными причинами интеллектуальной эмиграции из России являются:

- низкий уровень оплаты трудовой деятельности;
- снижение уровня престижа науки;
- недостаточное финансирование развития науки;
- отсутствие удовлетворяющих современным реалиям условий труда (устаревшая материально-техническая и приборная база);
- специалист не видит будущего развития в карьере;
- не востребованность специалистов и со временем потеря квалификации;
- риски, связанные с ухудшением обстановки в области экономики и политики;
- переезд в другую страну для предоставления успешного будущего своим детям;
- риски, связанные с безработицей;
- риски, связанные с возникновением социальных конфликтов.

Под воздействием данных факторов российские специалисты и ученые приходят к выводу перебраться за границу.

Для решения обозначенной проблемы необходимо опираться на комплексный подход, так как причины, обуславливающие эмиграцию ученых и высококвалифицированных специалистов, касаются многих сторон жизни и трудовой деятельности людей.

В настоящее время существует много исследований, в которых предлагается масса мер по решению проблемы «утечки умов», эмиграции квалифицированных специалистов из России. В частности, к таким мерам относят:

- увеличение уровня оплаты труда персоналу, который задействован непосредственно в научном и инновационном секторах;
- увеличение уровня финансирования науки;
- стабилизация и улучшение общей политической и экономической ситуации;
- модернизация оборудования и обновления материально-технической базы промышленности;
- обновление приборной базы;
- создание новых рабочих мест, исключение невостребованности высококвалифицированных специалистов;
- доступность жилья для ученых и их семей;
- увеличение престижа российской науки;



развитие и обеспечение доступности научной и инновационной инфраструктуры;

активное включение в научную сферу высших образовательных организаций.

Изучив зарубежный опыт решения проблем, связанных с «утечкой умов» следует отметить, что сейчас страны активно ведут борьбу за квалифицированных специалистов. Причем это касается как своих граждан, так и привлечения из других стран.

В целом, страны реципиенты» в сфере интеллектуальной иммиграции придерживаются концепции невмешательства. Тогда как страны доноры, наоборот, проводят политику активного государственного регулирования интеллектуальной миграции, в частности, экономическими, административными и иными методами в целях удержания высококвалифицированных специалистов в стране.

Например, Европейское общество также сталкивается с проблемой «утечки умов». В Европе ценят ученых и высококвалифицированных специалистов, они считают их своим будущим. Это будущее может принести в дальнейшем очень большие преимущества странам Европы. Большую роль они уделяют вопросам инвестирования в научный сектор. Благодаря этому молодому поколению будет значительно легче устроиться на работу после обучения. Кроме того, в этом вопросе учитываются интересы не только своих высококвалифицированных работников, но и, в частности, принимается во внимание возможность последующего вовлечения иностранных граждан, которые проходят обучение в университетах Европы [3].

Из примера различных стран в области мер, касающихся борьбы с эмиграцией высококвалифицированных кадров, можно привести следующие:

государства – члены Европейского союза для высококвалифицированных специалистов из третьих стран установили заработную плату, в 1,5 раза превышающую среднестатистическую национальную ставку труда [3];

в Великобритании каждый год на протяжении 5 лет выделяла 6 миллионов долларов, чтобы вернуть из США часть высококвалифицированных специалистов;

Канада выделила за последние несколько лет 205 миллионов долларов для создания 2000 новых рабочих мест (для тех, кто работал в США);

в Австрии за возвращение высококвалифицированных специалистов выплачивается стипендия.

Таким образом, исходя из опыта зарубежных стран, одним из направлений решения проблемы эмиграции ученых и квалифицированных специалистов является разработка мер по созданию условий для возвращения ранее выехавших отечественных специалистов.



Считаем необходимым отметить, что в России кроме мер по сдерживанию эмиграции высококвалифицированных специалистов и привлечению их зарубежных коллег к себе необходимо обратить внимание и на разработку мер по возвращению ранее выбывших ученых и специалистов обратно, а также создание условий для «оседания» в нашей стране иностранных граждан, успешно прошедших подготовку в российских учебных заведениях. Тем более, что сегодня в России наблюдается тенденция по активизации привлечения к себе в университеты иностранных граждан. Также отмечается ослабление правил въезда в страну, чтобы людям, приехавшим на обучение и ведению научно-исследовательской деятельности, было проще. Остается решить вопрос о возможности использования этого человеческого капитала на благо своей страны.

Также считаем, что следует вести работу, способствующую возвращению граждан, уехавших на учебу в иностранное государство. Подразумевается, что их легче вернуть, чем граждан, которые уже успели осесть за границей (найти хорошую работу, дом, семью и т.д.).

Список использованных источников:

1. Пипия, Л.К. Проблема «утечки умов» на фоне миграционных процессов в России / Л.К. Пипия // Инновации [Электронный ресурс]. - 2020. - № 8 (262) - Режим доступа: <https://www.issras.ru/papers/PipiyaChist2020.pdf>

2. Почему мы не летим на марс [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://regnum.ru/news/innovatio/3195766.htm>

3. Воронина, Н.А. Интеллектуальная миграция: зарубежный и российский опыт регулирования // Труды Института государства и права Российской академии наук [Электронный ресурс]. - 2018. - Т.13. - №6. - С. 158-183. - Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_36845390_28460824.pdf

© Мисюренко А.И., Мартин Д.В., 2021

УДК 331.5

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Морозова А.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье приведены результаты исследования влияния трудовой миграции на рынок труда. Выявлены пути снижения напряженности рынка труда с помощью трудовой миграции.



За последний год жизнь людей во всём мире существенно изменилась. Пандемия коронавируса, закрытие границ и вызванный ими мировой экономический кризис серьезно отразились на всех сферах жизни, в том числе и на рынке труда. Одним из факторов, существенно влияющим на рынок труда, является трудовая миграция. Данный процесс выступает активным инструментом регулирования рынка труда. Потоки и направления миграции влияют не только на изменение численности трудоспособного населения, то есть на предложение рабочей силы, но и на ее спрос за счет увеличения инвестиций и притока иммигрантов, повышающих конкуренцию на рынке труда. Но может ли трудовая миграция быть фактором снижения напряженности на трудовом рынке?

Под напряженной ситуацией на рынке труда, как правило, понимается ситуация, когда рынок труда напряжен со стороны предложения рабочей силы, т.е. наблюдается значительное превышение предложения над спросом. Если спрос на рабочую силу превышает ее предложение, это пример низкой напряженности на рынке труда, хотя очевидно, что и такая ситуация может иметь ряд негативных последствий такого дисбаланса.

Напряженность на рынке труда характеризуется коэффициентом напряженности. Он показывает соотношение спроса и предложения на рабочую силу [1]. Спрос определяется количеством безработных, зарегистрированных в службе занятости. Предложение – количеством вакансий. Чем выше коэффициент, тем более неблагоприятная ситуация складывается на рынке труда. Например, на российском рынке труда коэффициент напряженности высокий – 1,8; это значит, что на 10 вакансий приходится 18 соискателей [2].

Самым очевидным проявлением напряженности является безработица. К примеру, численность безработных в Российской Федерации по методике Международной организации труда на конец 2020 года составила 4,3 млн. безработных, увеличившись на 856,5 тыс. чел. по сравнению с 2019 годом. При этом зарегистрированная численность безработных на сегодняшний день в центрах занятости составила 2,1 млн. человек [3]. Снижению напряженности на рынке труда, помимо государственных мер поддержки, может поспособствовать трудовая миграция. Прежде всего это происходит за счет оттока рабочих в другие страны или же регионы. Уезжая из местности с высоким уровнем безработицы, мигранты снижают общий уровень напряженности на трудовом рынке. Это можно наблюдать на примере Узбекистана. Сейчас уровень безработицы в Узбекистане составляет 11,1% против 9,1% в 2019 году, такое резкое увеличение безработных можно связать с кризисом, вызванным пандемией коронавируса и закрытием границ [4].

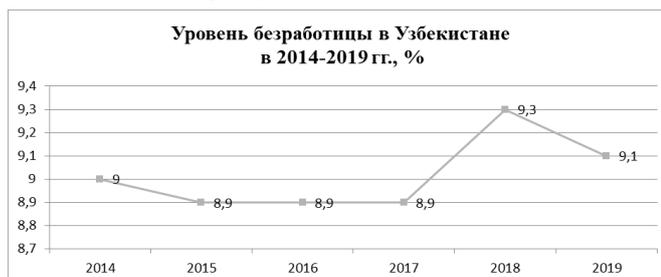


Рисунок 1 – Уровень безработицы в Республике Узбекистан в 2014-2019 гг.



Рисунок 2 – Число выехавших из Республики Узбекистан в 2014-2018 гг.

Из графика на рис. 1 видно, что уровень безработицы увеличивался, а иногда и снижался на 0,1-0,2%. В 2019 году произошло снижение уровня безработицы на 0,2%, что можно связать с резко увеличившимся оттоком населения из страны в 2018 году (рис. 2). Таким образом, отток рабочих снижает конкуренцию за рабочие места и уровень заработной платы растет, что ведет к снижению безработицы.

Существует заблуждение, что мигранты, приезжая в страну, отнимают рабочие места у местного населения. Однако это не так. Почти всегда мигранты, наоборот, создают рабочие места. Мигранты способны восполнять недостаток рабочей силы, что ведёт к развитию экономики. Это подтверждает исследование Яна Гольдина из Оксфордского университета, в котором говорится, что две трети ВВП США после Второй мировой войны было произведено благодаря международной миграции [5]. В России же, по словам руководителя Центра аналитических и практических исследований миграционных процессов В. Поставнина, труд мигрантов создает 10% ВВП [6]. Вследствие развития экономики, развивается и рынок, что ведёт к появлению новых рабочих мест за счёт расширения уже существующих компаний или появления новых. И уже на эти места могут претендовать и коренное население, и мигранты. Таким образом, мы выявили еще один способ снижения напряженности на рынке труда с помощью миграции.

Напряженность на рынке труда также можно рассматривать как следствие нехватки трудовых ресурсов. В настоящее время во многих странах и регионах мира снижается рождаемость, и, следовательно, естественный прирост. В 2020 году убыль населения в России составила 510 тыс. чел., что является рекордной убылью населения за 15 лет [3]. Основываясь на оценке кабинета министров, население РФ будет сокращаться на протяжении ближайших четырех лет. Подобная тенденция прослеживается и в странах Европы, и Северной Америки. Из-за нехватки



трудовых ресурсов заметно тормозится рост экономики, что ведёт к сокращению экономического роста и в результате росту напряженности на рынке труда. Трудовая миграция может восполнить нехватку трудовых ресурсов за счет увеличения численности населения. Считается, что к 2030 г. именно миграция, а не естественный прирост станет основным фактором изменения численности населения в странах Европы и Северной Америки. По данным Статистической службы Европейского союза (Евростата) за счет миграции возросло население Испании, Словении, Чехии, Эстонии, Португалии, Германии и Финляндии, в то время как за счёт естественного прироста только во Франции. За счет спроса иностранных работников на товары и услуги стимулируется дополнительная занятость, создаются новые трудовые места и быстрее развивается инфраструктура. Таким образом, благодаря ликвидации дефицита рабочей силы смягчаются проблемы занятости.

Также необходимо отметить проблему старения населения. За последние десятилетия общемировой возрастной анализ показывает положительную динамику старения населения, в том числе и в России, то есть идет сокращение трудоспособного населения. И решение данной проблемы – это привлечение рабочей силы из других стран. Стали проявляться тенденции к старению населения и изменение соотношения между его трудоспособной и нетрудоспособной частями в пользу второй. Так, если в 1970 г. люди старше 65 лет составляли 8,2% населения европейских стран, то к 2010 г. – уже 17,4%. По прогнозам, к 2025 г. в общей численности населения этих стран доля лиц старше 65 лет будет составлять 21%, а в 2050 – 27,6%. В России же, по оценкам института социально-экономических проблем народонаселения, доля лиц старше 60 лет увеличится с 18% в 2000 г. до 26% в 2025 г. [7]. По прогнозам экспертов ООН, в течение 2010-2050 гг. государствам, входящим в ОЭСР, с целью сохранения численности населения, и, в первую очередь, его экономически активной части, необходима существенный приток иностранной рабочей силы. Таким образом, международная миграция восполняет трудовые ресурсы и нивелирует сокращение численности населения развитых стран.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что трудовая миграция действительно способна снижать напряженность на рынке труда различными способами: от оттока рабочих из стран с высокой безработицей до восполнения нехватки трудовых ресурсов и создания новых рабочих мест. Для России, как и для многих других развитых стран миграция населения призвана стать мобилизирующим фактором социально-экономического развития страны, улучшения качества жизни населения, а также снижения напряженности на рынке труда.

Список использованных источников:

1. Социально-экономическая статистика: учебник / Л.Г. Батракова. – М.: Логос, 2020. – 480 с.



2. Доклад министра труда и социальной защиты А. Котякова на Правительственном часе в Совете Федерации 02.06.2020. URL: Информация Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 июня 2020 г. "Доклад Министра труда и социальной защиты Антона Котякова на Правительственном часе в Совете Федерации" (garant.ru) (Дата обращения 17.04.2021г.).

3. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru>

4. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. URL: <https://stat.uz/ru/>

5. Ian Goldin, Jonathan Woetzel. О пользе мигрантов. – 2017. (Электронный ресурс). URL: О пользе мигрантов by Ian Goldin & Jonathan Woetzel - Project Syndicate (project-syndicate.org) (Дата обращения 20.04.2021г.).

6. Интервью «Политический вопрос: Кому выгодно возвращение мигрантов» 31.03.2021 (Электронный ресурс). URL: Политический вопрос: Кому выгодно возвращение мигрантов – ОСН (osnmedia.ru) (Дата обращения 20.04.2021г.).

7. Комиссаров А.В., Морозенкова О.В. Роль международной трудовой миграции возрастает: что это значит для России? // Российский экономический вестник. №6. 2008. – С.14-20.

© Морозова А.А., 2021

УДК 331.5, 316.6

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Носова Д.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Сегодня современный мир формирует необходимость расширять рынок труда. Появляются новые науки, новые компетенции, новые рабочие места и др. Интернет-пространство сейчас позволяет модернизировать уже известные на рынке труда профессии и применять их с позиции развития виртуального пространства: журналисты начинают писать статьи для Яндекс-Дзен и зарабатывать «карму», с помощью чего зарабатывают себе на жизнь; маркетологи и рекламисты познают мир визуала, учатся разрабатывать и использовать SMM-стратегии, модернизируют уже известные стратегии маркетинга и переносят его на современный рынок социальных сетей; психологи ведут консультации в онлайн-режимах и работают из всех точек мира и т.д.



На новый уровень переходят и образовательные процессы. Новая коронавирусная инфекция COVID-19, с которой россияне познакомились в 2019 году внесла в наши жизни значительные и необратимые изменения. Формат дистанционного обучения стал восприниматься обществом лояльнее. Информационные технологии стали нашей повседневностью. Сегодня уже каждый педагог, учитель или преподаватель столкнулся с дистанционным форматом, и некоторые из представителей профессии даже отмечают значительные плюсы в дистанционных технологиях процесса обучения.

Так, например, исследование ФИРО РАНХиГС от 23 апреля 2020 года приводит следующую статистику: только 14% респондентов убеждены в том, что в дистанционном формате содержание учебных программ усваивается учащимися полностью. 6% считают, что программы не осваиваются [1]. Большинство преподавателей склоняются к тому, что они осваиваются не в полной мере. Отношение участников образовательного процесса уже не является таким категоричным, каким оно было, например, в 2017-2018 годах.

Сегодня мы уже можем рассмотреть несколько профессий, которые полноценно существуют и развиваются в интернет-пространстве, среди них: маркетологи, управленцы, программисты, дизайнеры, аналитики, инвесторы, блоггеры и другие. Среда интернет-пространства расширяется с каждым днем, а виртуальное пространство встает в один ряд с реальным рынком труда.

Стоит также отметить, что возможность получить образование по интернет-профессиям стала доступнее. Это связано, конечно, и с тем, что сфера образования также активно развивается в интернет-пространстве. Спрос рождает предложение. Сейчас в интернете можно найти множество курсов, тренингов, гайдов и других образовательных продуктов, а иногда и совершенно бесплатно.

Актуальность изучения данной темы состоит в том, что рынок труда развивается и необходимо при этом следить и изучать настроение общества. Каждый человек является существом социальным, а потому и чувствует себя наиболее комфортно среди других людей. С позиции метафизического уровня отношения к представлению о социальной сущности человека можно обнаружить очень удобный для нас стереотип мышления: мы думаем, что само наше нахождение в социальном пространстве автоматически и гарантированно делает нас социальными существами [2].

При изучении вопроса настроения в обществе, хотелось бы отметить важность социализации в современном мире. Социализация – это процесс и результат усвоения социального опыта. Социальный опыт имеет достаточно широкий аспект, сюда, в том числе, входит и профессиональное образование: усвоение профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для жизни и деятельности. Современный социальный мир, в



среде которого происходит формирование личности, существенно отличается от того, в рамках которого складывалось привычное представление о социализации в профессиональной направленности. Кардинальные изменения, происходящие в обществе, требуют не только традиционного изучения условий социального развития личности, но и нового психологического осмысления процессов, происходящих в самом обществе [3]. Исследования показывают, что общественные изменения и технический прогресс создают иные условия социализации. Очевидно, что они будут иметь свое отражение во всем содержании данного процесса и на дальнейших его результатах – уровне социализированности молодого человека.

Для написания данной научной статьи было проведено исследование и разработана экспресс-анкета. Тематика экспресс-анкеты «Дистанционная работа». Выборкой исследования выступают молодые девушки и юноши в возрасте от 18 до 30 лет, которые задействованы в дистанционной работе частично или полностью занимаются работой в дистанционном режиме. Важно учесть, что настроение работников в интернет-пространстве еще также зависит от индивидуальных и психологических особенностей личности. В мини-исследовании приняли участие 20 девушек и 15 мужчин.

При проведении исследования респонденты ответили на следующие вопросы: испытываете ли вы одиночество, работая дома? Вы чувствуете себя лучше в офисе или дома? Часто ли Вы испытываете желание поговорить с кем-то? Повышается ли ваша работоспособность дома? Испытываете ли Вы большую тревожность при работе в домашних условиях? Ощущаете ли Вы при работе дома, что временные рамки рабочего времени стираются? Чаще Вы испытываете положительные или отрицательные эмоции, при работе дома? Имеете ли Вы постоянную потребность в общении? Чувствуете ли Вы себя лучше при работе в офисе и др. Всего анкета составила 10 вопросов.

Обозревая наиболее важные, на наш взгляд, результаты исследования хотелось бы отметить, что более 68% испытуемых отвечают, что уровень тревожности при работе дома выше. Здесь необходимо выделить важный момент: рост уровня тревожности в большей мере отмечают те испытуемые, которые не работают в дистанционном формате постоянно, а скорее были вынуждены работать дистанционно (рис. 1)

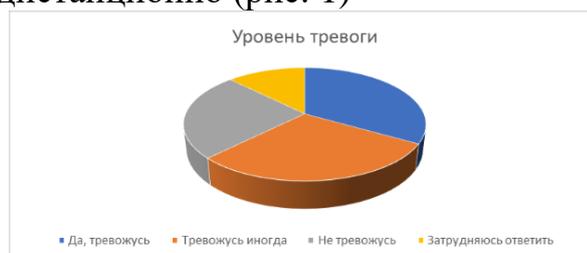


Рисунок 1 – Ответ респондентов на вопрос «Испытываете ли Вы большую тревожность при работе в домашних условиях?»



Рост уровня тревожности также подтверждают и другие исследования, например так опубликованные результаты опроса «Национального индекса тревожностей» за IV квартал 2020 года. Исследование выявляет и ранжирует фобии россиян на основе анализа СМИ и социальных медиа. «В целом можно сказать, что окончательно оформился тренд на рост внутрироссийских фобий. Это хорошо с той точки зрения, что надо думать о себе и своих делах, а плохо, потому что такие развороты настроений характерны для периодов сильных или затяжных кризисов», – отмечает автор исследования Петр Кирьян [4].

Однако, можно отметить и позитивные тенденции, если рассматривать не вынужденный переход на дистанционный формат, а сознательный. Развитие рабочего пространства в интернете нельзя недооценивать. Здесь повторно отмечаем индивидуальные особенности каждой личности. Итак, вопросы анкеты, которые закрывали такие проблемные зоны как одиночество и нехватку общения можно увидеть на рис. 2.

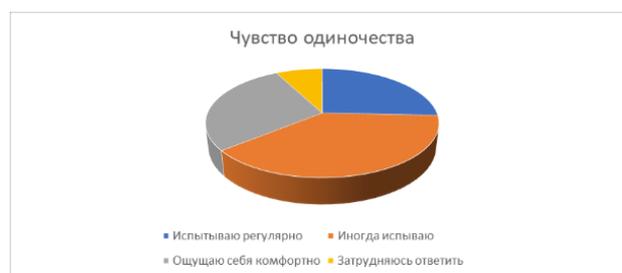


Рисунок 2 – Ответ респондентов на вопрос «Часто ли Вы испытываете чувство одиночества?»

Можно увидеть, что значительная часть респондентов испытывает одиночество иногда, а другая крупная часть (около 50%) ощущает себя вполне комфортно. Из этого можно сделать вывод, что социализация и социум играют важную роль, но постепенно интернет-пространство адаптирует современного человека к виртуальному общению.

На основе вышеизложенных данных можно сделать выводы, дистанционная система работы требует дальнейшего изучения и проработки. Наблюдение за настроением общества и формированием рынка труда является актуальной темой для исследования, а противоречивость, которая встречается, а также различные особенности, и изменения с каждым днем появляются новые.

Список использованных источников:

1. Исследование ФИРО РАНХиГС от 23 апреля 2020 года РАНХиГС URL: <https://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/issledovanie-firo-rankhigs-43-uchiteley-uvereny-chno-pri-distantsionnom-obuchenii-shkolniki-spisyvayu/> (дата обращения: 01.04.2021]

2. Сайкина Гузель Кабировна Человек – бытийное или социальное существо? // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2013. №1. URL:



<https://cyberleninka.ru/article/n/chelovek-bytiynoe-ili-sotsialnoe-suschestvo>
(дата обращения: 03.04.2021).

3. Ширинская Наталья Егоровна Специфика современных условий социализации // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2015. №6 (52). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-sovremennyh-usloviy-sotsializatsii> (дата обращения: 03.04.2021).

4. «Национальный индекс тревожностей» за 2019 год, I, II, III кварталы 2020 года. URL: <https://www.cros.ru/ru/kb/research/>

© Носова Д.А., 2021

УДК 338.24.01

БЕНЧМАРКИНГ КАК МЕТОД ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Нуруллина Н.Р.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В условиях стремительного технологического развития, сопровождающегося значительным сокращением продолжительности жизненного цикла, перед предприятиями и организациями все чаще встает вопрос о целесообразности поиска новой технологии. Поэтому необходимость рассмотрения методов бенчмаркинга, как источника новейшей технологии, обусловлена его широким применением, как на уровне отдельных компаний, так и в целом в таких сферах деятельности, как исследования, инновации и управления знаниями.

Главным инструментом разработки инновационной политики любого предприятия является бенчмаркинг. Данный метод позволяет определить направления деятельности в области инноваций.

Термин «бенчмаркинг» (benchmarking) является англоязычным и не имеет однозначного перевода на русский язык. Он появился в 1972 году в Институте стратегического планирования в Кембридже (США). В России к методу бенчмаркинга отнеслись настороженно. Это связано с особенностями процесса планирования. Напротив, в зарубежных странах данный метод распространился достаточно быстро и в настоящее время широко применяется во многих ведущих компаниях.

Кернс Д. определяет бенчмаркинг как: «постоянный процесс количественной оценки продуктов, услуг или процессов в сравнении с показателями, достигнутыми конкурентами и фирмами, считающимися лидерами в данном секторе» [6].

Анастасова А.С. полагает, что бенчмаркинг – это процесс сравнения своей деятельности с лучшими компаниями на рынке и в отрасли с



последующей реализацией изменений для достижения и сохранения конкурентоспособности [7].

По мнению Година А.М., бенчмаркинг – это метод использования чужого опыта, передовых достижений лучших компаний для повышения эффективности производства, совершенствования бизнес- процессов [3].

Под бенчмаркингом можно понимать даже обмен положительным опытом между предприятиями в различных сферах деятельности предприятий (например, бенчмаркинг применяют в сфере управления персоналом для усиления эффективности оплаты труда, функционирования компенсационных систем и программ удерживания персонала). При этом учитывается не только положительный, но и отрицательный опыт сравниваемой фирмы (фирмы-эталона в данной сфере изучения опыта и сравнения), а также возможность непосредственного ознакомления сотрудников предприятия с ценным опытом в различных сферах деятельности в процессе целевой стажировки [3].

Существуют различные виды бенчмаркинга, которыми руководствуются предприниматели в зависимости от миссии организации.

В табл. 1 представлена классификация видов бенчмаркинга [4].

Таблица 1 – Классификация видов бенчмаркинга и их описание

Виды бенчмаркинга	Описание
Конкурентоориентированный	Применяют для осуществления мониторинга рынка с целью определения позиций определенного предприятия сферы сервиса на рынке, а также для анализа и сопоставления результатов деятельности организации с компаниями, которые имеют конкурентные преимущества в занятой нише
Совмещенный	В основе лежат процессы добровольного обмена информацией между предприятиями сферы сервиса, касающейся ценовой политики организации. Важным элементом является создание информационной безопасности, которая основывается на общепринятом кодексе поведения для проведения результативного совмещенного бенчмаркинга
Внутренний	Успешная реализация метода основывается на анализе всех процессов внутри определенной организации. Выбираются похожие объекты для исследования, поэтому легко собрать необходимую информацию. Недостатком внутреннего бенчмаркинга являются ограниченные возможности для сопоставления товаров или услуг, вследствие чего результаты могут носить относительно искаженный характер
Функциональный	Процесс сопоставления деятельности предприятия сферы сервиса происходит с наиболее крупными компаниями, которые занимают лидирующие позиции в занятом рыночном сегменте. Используется организациями для обучения на примере различных областей деятельности, предполагающих выполнение аналогичных функций или рабочих процессов
Обобщенный	Соотношение наиболее успешных и результативных сторон деятельности предприятий, позволяет предприятиям получать полезный опыт от компаний из различных отраслей, расширяя при этом спектр организации, от которых имеется возможность получить ценную и важную информацию

Нельзя не отметить, что многообразии видов бенчмаркинга позволяет достаточно четко ориентировать его на выполнение конкретных задач



улучшения управления конкретными процессами в бизнесе и увеличения их эффективности как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе [4].

Для эффективного проведения бенчмаркинга важно осуществить полный анализ деятельности вашего бизнеса для сбора необходимой информации и выявления методов, которыми руководствуются предприниматели выбранных компаний для успешного функционирования организации. Бенчмаркинг представляет собой непрерывный и длительный процесс, требующий особых знаний и навыков [2]. Рассмотрим основные этапы бенчмаркинга, для его эффективного проведения в бизнесе (рис. 1).



Рисунок 1 – Этапы проведения бенчмаркинга [2]

Как показано на рис. 1 применение бенчмаркинга состоит в упрощенном варианте из четырех последовательных действий:

осознание и анализ деталей собственных бизнес-процессов. В идеале они должны быть известны досконально на каждом этапе производства, однако лучше регулярно проверять «здоровье» своей организации, чтобы знать слабые места и постараться сгладить все негативные внутренние и внешние воздействия;

анализ бизнес-процессов других компаний. Здесь, как говорится, все средства хороши, поскольку секрет своего успеха, всегда достигаемого тяжелым трудом, как физическим, так и интеллектуальным, принести вам «на блюдечке с голубой каемочкой» никто не согласится. Чаще всего, если не брать в расчет патентованные технологии, это большая коммерческая тайна, которую старательно оберегают от конкурентов. Но проанализировать динамику конкретных экономических показателей, отследить схему сбыта, формальную организацию и иное всегда возможно;

сравнение результатов своих процессов с результатами анализируемых фирм. Здесь необходимо подключить специалистов, чаще всего организации справляются своими силами;

введение качественных и (или) количественных изменений для преодоления отрыва. Это действие – самое сложное, поскольку почти всегда требует финансовых вливаний, привлечения специалистов или переподготовки своих сотрудников, освоения новой технологии, внедрения современных методик управления и принятия решений [2].

Бенчмаркинг должен осуществляться систематически. Ошибка многих предприятий – разовость проведения бенчмаркинга. Начав процедуру бенчмаркинга, следует проводить его и в дальнейшем. Жизнь не



стоит на месте, предприятия развиваются и совершенствуются, и можно остаться далеко позади, если не внедрять новшества в свое предприятие.

Таким образом, бенчмаркинг проводится с целью совершенствования бизнеса и повышения конкурентоспособности, имеет «статус полноправного инструмента управления» и его результаты используются при выработке целей и стратегий деятельности организаций.

Список использованных источников:

1. Баринов М. В. Бенчмаркинг как инструмент повышения конкурентоспособности предприятия // Молодой ученый. 2015. № 20.
2. Воеводина Н.А. Бенчмаркинг - инструмент развития конкурентных преимуществ / Кулагина А.В., Логинова Е.Ю., Толберг В.Б. - М.: ЛА "Научная Книга", 2009. - 117 с.
3. Годин, А. М. Инструменты современного маркетинга / А. М. Годин, О. А. Масленникова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. – 36 с.
4. Елохов А. М. Управление качеством: учебное пособие/А. М. Елохов – 2 изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 334 с.
5. Мирошниченко М. А. Актуальность применения бенчмаркинга на российских предприятиях // Научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 113 (09).
6. Перани Дж., Сирилли С. Бенчмаркинг инновационной деятельности европейских стран // Стратегии. 2008. № 1(5). С. 6-8.
7. Анастасова А.С., Никушина А.Н., Павлова А.С., Сарафанов А.Д. Бенчмаркинг и его особенности в России [Электронный ресурс] // Экономика и социум. – 2016. - №11.

© Нуруллина Н.Р., 2021

УДК 331.5

**ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЁЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА
В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Оленченко В.О., Горчакова М.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Череповецкий государственный университет», Череповец

В статье приведены особенности молодёжного сегмента рынка труда в субъектах Российской Федерации.

Актуальность проблемы заключается в том, что складывающаяся на российском молодежном рынке труда ситуация характеризуется тенденциями к ухудшению. Это вызвано отсутствием или недостатком практического опыта, вследствие чего, работодатели неохотно принимают на предприятия молодых людей.



Цель работы – изучить специфику, особенности молодежного сегмента рынка труда в субъектах РФ.

Задачами проекта являются:

1. Проведение результатов мониторинговых исследований (по разным направлениям исследования).
2. Рассмотрение теоретических основ молодежного сегмента рынка труда.
3. Проведение статистического анализа состояния молодёжного сегмента рынка труда Вологодской области.
4. Проведение анализа молодежи г. Череповца, направленного на выявление соответствия места работы полученной специальности, анализ характеристик, оказывающих это влияние, а также наличие профессионального опыта у молодежи.

Основным эмпирическим методом социологического исследования был массовый анкетный опрос. Объём выборочной совокупности составил 131 человек. В опросе приняли участие студенты мужского пола (45,6%) и женского пола (54,4%); различных возрастных категорий: от 20 до 24 лет (85,5%), от 24 до 27 лет (13%), от 28 до 30 лет (1,5%); род занятий работающий (33,6%), безработный (4,6%), учащийся (59,5%), работающий и учащийся (2,3%).

Результаты исследования молодежи в г. Череповце показали, что существует проблема поиска работы по специальности и поиск работы в целом: молодежь либо не работает, либо работает, но не по своей специальности. Большинство опрошенных выделяют, что для них важна высокая зарплата, поэтому устраиваться на работу нет желания, в поисках более оплачиваемой работы, молодежь остается без работы.

Также можно сказать, что в г. Череповце присутствует молодежь, которая хочет работать, но при этом не знают где, что свидетельствует о том, что на данный момент мало рабочих мест, которые могут занимать люди без стажа работы, в молодом возрасте.

На основе структурного и статистического анализа данных по г. Череповец обозначены важные факторы и приоритеты молодых людей при поиске работы, а также подчеркнута необходимость решения проблемы безработицы и недостаточной заработной платы.

Огромное внимание в органах занятости населения уделяется безработной молодёжи (см. табл. 1).



Таблица 1 – Численность молодёжи, официально зарегистрированных безработных в органах государственной занятости. Составлено автором по статистическим данным Центра занятости населения Вологодской области [2].

	2018	2019
Доля молодёжи, состоящей на учёте в органах занятости, %	5,9	3,6
Доля выпускников, состоящей на учёте в центре занятости, %	92,4	94,2
Доля имеющих высшее образование, состоящие на учёте в органах занятости, %	3	3,3
Доля граждан, впервые ищущих работу, которые поставлены на учёт в ЦЗН	13,4	27

Далее приведены статистические данные по безработице среди молодёжи (см. табл. 2)

Таблица 2 – Уровень безработицы и занятости. Разработана автором по данным Вологдастата [3]

	Уровень безработицы, %	Уровень занятости, %
2015 г.	1,6	98,4
2019 г.	4,5	95,5

Уровень безработицы с 2018-2019 гг. понизилась на 2,9%, а показатель занятости, наоборот, возрос, благодаря активному взаимодействию специалистов службы занятости, бизнеса и местной власти.

Молодежный сегмент рынка труда является частью экономической системы, которая ощущает на себе перемены, происходящие в экономике. Основной проблемой является трудоустройство молодежи, которая на данный момент актуальна для рынка труда, но в условиях возрастающего дисбаланса спроса и предложения они приобретают особую остроту.

Можем сказать, что в данное время в распоряжении науки и практики нет действенных инструментов для поддержки молодежи. Данное исследование показывает, с какими проблемами могут столкнуться молодые люди при поиске работы, и помогает быстрее адаптироваться к рыночным условиям труда.

Список использованных источников:

1. Показатели рынка труда: Центр занятости населения Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://czn.gov35.ru/labormarket/?division=c771949d-8c61-43ef-a30b-6724c2b244f7&year=2018&period=8cf63678-5744-4261-b6bd-4569da08d470&showresults=true&templateid=00000000-0000-0000-0000-000000000000]

2. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике по субъектам Российской Федерации за 2000-2018гг: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries]

3. Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам: Федеральная служба государственной статистики [Электронный



ресурс]. — Режим доступа:
[http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#]

© Оленченко В.О., Горчакова М.В., 2021

УДК 331.104

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Павлова Д.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Отечественная и зарубежная конфликтологическая наука и практика имеют значительные наработки по теории конфликта и ее применению в производственной деятельности. Однако при отсутствии системного подхода процесс интервенции в конфликтное взаимодействие в организации не всегда дает ожидаемые результаты.

Конфликты являются одной из причин потери производственных ресурсов и времени, наносят значительный ущерб продуктивному взаимодействию в группах. Управление конфликтом представляет собой систему своевременного обнаружения конфликтной ситуации, выявления причин и методов решения конфликтных ситуаций и недопущения их в будущем. Конфликты в обществе и в жизни каждого человека занимают особое место. Управление конфликтами понимают, как любое вмешательство в конфликт на различных его стадиях [1].

Исследованию сущности, генезиса и поиска путей урегулирования конфликтов посвящены работы многих зарубежных ученых. К вопросам конфликтологии все чаще обращаются в своих исследованиях отечественные ученые. Основные подходы к управлению конфликтами и порожденными ими стрессами в трудовом коллективе обосновывает Н.М. Новикова. Пути преодоления конфликтных ситуаций на предприятии исследуют Ю.В. Максимец и В.М. Дадак.

Анализ деятельности современных предприятий показывает, что, будучи средством решения тех или иных бизнес-проблем и самоутверждения личности в коллективе, конфликт является важной формой взаимодействия между людьми в процессе их трудового поведения. Важно заметить, что сущность трудового поведения заключается не только в создании общественно необходимого продукта, но и в воспроизводстве физических и духовных сил работника, расширении его знаний, развития навыков, умений, способностей к саморегуляции и творчества.



Большинство социальных психологов и организационных консультантов склоняется к мысли, что конфликт – это «система отношений», «процесс развития взаимодействия»; причем развитие взаимодействия происходит именно из-за различий в интересах, ценностях, видах деятельности. При таком подходе, как утверждает Н. Новикова, конфликт становится естественным условием существования людей и превращается в инструмент развития организации [2]. В отдельных публикациях конфликт рассматривается как источник творческой энергии, которую следует направить в желаемое русло [3].

Стратегия управления конфликтами, разработанная К. Муром, является одной из самых известных в теории менеджмента. Она состоит из шести стратегий:

1. Стратегии сдерживания – ориентированной на то, что стороны сами могут овладеть конфликтом.

2. Стратегии сопровождения процессов – ориентированной на работу с уже устоявшимся восприятием, отношениями, способами взаимодействия между сторонами, конфликтуют.

3. Социо-терапевтического сопровождения – ориентированного на работу на индивидуальном уровне.

4. Стратегии посредничества – применяется в случае, когда стороны уже не могут совместно работать над решением конфликта.

5. Третьего суда – «арбитр» предлагает сторонам уже готовое решение.

6. Силового вмешательства – здесь воля участников уже никак не учитывается, применения властных полномочий, как правило, ограничивается сферой разногласий [4].

Большое значение имеет способ возникновения конфликтов: импульсивный или рациональный. Управленческие импульсивные конфликты – те, которые возникают внезапно без всякой внутренней борьбы и колебания субъекта конфликтного процесса, при отсутствии подготовки, анализа и принятия решений о целесообразности начала явного конфликта.

Когда возникает импульсивный конфликт, доминируют эмоциональность и субъективность в оценках. Эмоциональная сторона конфликта заключается в иррациональных особенностях человеческой психики, когда в восприятии другого участвуют симпатии и антипатии, чувства, состояния и эмоции. Рациональные управленческие конфликты включают в себя обоснованный элемент возникновения конфликта и предусматривают проведение предварительного анализа различных позиций, интересов, механизмов и уровня защиты интересов сторон конфликта и принятия на этой основе решения об изменении формы конфликта из скрытого в явный.



Рациональные конфликты зачастую являются спланированными, организованными, а иногда даже и мотивирующими. Рациональные конфликты чаще возникают на средних и высших уровнях управления, а участие в них принимают работники с определенным опытом управления и участия в конфликтах.

Система менеджмента современного предприятия также может существовать в двух ипостасях: с одной стороны, порождая конфликты, а с другой – выступая способом их решения. Поэтому конфликты, с одной стороны, могут быть препятствием для развития системы менеджмента, а с другой – способствовать такому развитию, и это будет зависеть, прежде всего, от умения управлять организационными конфликтами.

Возникновение конфликтов в трудовых коллективах определяется:
производственным процессом и производственной ситуацией;
личностным разнообразием членов коллектива;
отношением отдельных личностей к производственной деятельности;
психологическими особенностями внутриколлективных взаимоотношений.

Важно, чтобы конфликт не был разрушительным, а для этого нужно поддерживать его на оптимальном уровне, на котором конфликт положительно влияет на эффективность деятельности организации [5]. При анализе конфликтной ситуации руководителю нужно осознать суть проблемы, в чем заключаются противоречия между оппонентами, что является объектом конфликта.

Важно определить причины конфликта. Параллельно с анализом конфликтной ситуации руководитель проводит его оценки: оценивается степень правоты оппонентов, возможные исходы конфликта и его последствия при разных вариантах развития; также руководитель оценивает свои возможности по урегулированию конфликта. Необходим объективный и конструктивный анализ конфликта с определением перспектив дальнейшего развития взаимодействия участников.

Управление конфликтами является одним из направлений деятельности каждого руководителя. От его конфликтологической компетентности зависят успех в решении сложных задач и его управленческой деятельности в целом, а также создание социально-психологического климата в трудовом коллективе. Наряду с этим нужно формировать механизм заблаговременного предупреждения конфликтных ситуаций и методов устранения конфликтов, которые уже возникли.

Как показывает практика, урегулированием большинства конфликтов, возникающих в организации, независимо от причин и участников, занимаются руководители и менеджеры различных уровней. Очень мало организаций имеют специалистов по управлению конфликтами и еще меньше – специализированные подразделения. Система, которая



предлагается, обеспечит профессиональный подход к управлению конфликтами.

Руководствуясь приведенными принципами, система управления конфликтами в организации (СУКО) должна состоять из следующих элементов: видение, ресурсы, персонал, стимулы, план действий. Ключевым элементом предложенной системы должно быть видение. Если рассматривать видение относительно индивида, например, руководителя организации, то это способность «заглянуть за горизонт», то есть увидеть свою организацию в будущем.

Если же рассматривать видение, как составляющую системы, то это должны быть четко сформулированные цели и пути их достижения. Следующим элементом, без которого невозможны создание, развитие, функционирование и совершенствование системы управления конфликтами в организации, являются ресурсы: помещение, финансовое, материальное, программное и информационное обеспечение деятельности. Однако, важнейший ресурс – персонал, поэтому в предложенной системе он выступает как отдельный ее элемент. Перечень ресурсов можно расширять в зависимости от специфики деятельности организации. Третьей составляющей системы управления конфликтами в организации выступает персонал, который обеспечивает ее нормальную работу. Если видение – это ключевой элемент, с которого начинается формирование системы, то персонал – базовый элемент, который обеспечивает ее жизнеспособность.

В силу того, что многих организациях отсутствуют специалисты-конфликтологи, необходимо на этапе подбора кадров закладывать основания минимизации конфликтных ситуаций с использованием тестовых заданий для более полного раскрытия личностных и психофизиологических характеристик будущих работников. Сфера управления конфликтами очень специфическая, поэтому к формированию персонала нужно подходить взвешенно и профессионально. Если коротко, то претенденты на такую работу должны обладать определенным творческим, аналитическим, инновационным потенциалом, стремиться к саморазвитию, профессиональному совершенствованию и росту, развивать навыки, необходимые в сфере управления конфликтами. Следующим элементом системы управления конфликтами в организации являются стимулы. Они должны быть материальными и нематериальными, одним словом, их должно быть много, и они должны быть разнообразными. Наличие стимулов в системе управления конфликтами позволит целенаправленно стимулировать развитие деловой и творческой инициативы всех, кто непосредственно причастен к его функционированию.

Если работники осознают, что их труд, дополнительные усилия, инициативность будут должным образом вознаграждены, это устранил, прежде всего, формальный подход к выполнению заданий. Стоит еще раз подчеркнуть, что стимулы должны быть обязательно разнообразными,



поскольку, как показывает практика, одни и те же стимулы рано или поздно работник воспринимать как принадлежащие, будничные, в свою очередь, может привести к потере их стимулирующего воздействия. Вместе с тем понятно, что структура, количество и размеры стимулов зависят от финансового состояния конкретной организации. Пятым элементом системы управления конфликтами в организации выступает план действий. Он предусматривает оперативное и перспективное планирование деятельности системы и содержит два больших блока, которые, в свою очередь, также делятся на несколько частей.

Развитие персонала СУКО предусматривает обучение, тренинги, стажировки работников, обеспечивающих деятельность системы, с целью приобретения ими компетенций по управлению конфликтами. Развитие персонала организации (кроме персонала СУКО) предусматривает беседы, обучение, тренинги для получения ими знаний, умений, навыков поведения в конфликтном взаимодействии с целью минимизации негативных последствий конфликтов. Второй блок плана действий, собственно, и является планом управления конфликтами со всеми его составляющими: диагностика, профилактика, прогнозирование и разрешение конфликтов. Их реализация предполагает широкий спектр инструментов: социологические исследования, программное обеспечение, использование индивидуальных бесед, коллективных мероприятий и т.д.

Учитывая изложенное, можно утверждать, что наличие системы управления конфликтами в организации может обеспечить функционирование организации без конфликтов, способствовать ее эффективной деятельности. Создание эффективной системы управления конфликтами в организации должно быть на повестке дня всех руководителей организаций независимо от сферы деятельности и формы собственности.

Список использованных источников:

1. Пушкарева В. А. Управление конфликтными ситуациями в организации. // Молодой ученый. – 2018. – № 47 (233). – С. 273-276.
2. Кильмашкина Т. Н. Теоретическое обоснование курса повышения квалификации в области управления конфликтами в организации // Психологическая наука и образование. – 2017. – № 6. – С. 130-140.
3. Рыбакова Н. Н. Роль менеджера в исследовании управления конфликтами и стрессами в организации. // Молодой ученый. – 2016. – № 23 (127). – С. 281-284.
4. Спатарь А. В. Основы управления конфликтами в организации. // Сборник материалов IV Международной научной конференции «Проблемы современной экономики». – Челябинск: Два комсомольца, 2015. – С. 95-98.
5. Бакутина И. А., Кучеренко Н. А. Риск возникновения конфликтных ситуаций на предприятии. // Экономика и социум. – 2016. – № 12. – С. 1-6.

© Павлова Д.А., 2021



УДК 005.1

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Польдвей Р.Г., Яковлева Е.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный технический университет», Омск

В статье обобщены теоретические положения, касающиеся кадрового потенциала государственной службы. Обосновано, что развитие кадрового потенциала государственных служащих предусматривает применение комплекса механизмов государственного управления, а именно организационного, правового, ресурсного и мотивационного. Также в статье затронута проблема формирования и развития кадрового потенциала муниципальной службы, которая приобрела сегодня особую актуальность. В субъектах Российской Федерации создаётся такая система органов местного самоуправления, которая может максимально ориентироваться на вектор реального и устойчивого роста уровня жизни населения. В статье проведен анализ кадрового потенциала Администрации городского округа «Город Омск».

Целью статьи является исследование проблем и перспектив кадрового потенциала на примере Администрации городского округа «Город Омск».

«Потенциал» – это способная к саморазвитию система ресурсов личности, которая включает в себя способности и возможности необходимые для достижения определенной цели.

Согласно анализу научной литературы [3], управление кадровым потенциалом государственной службы включает в себя следующие этапы: кадровое планирование; набор персонала; отбор персонала; профориентацию и адаптацию персонала; обучение и развитие персонала; оценку трудовой деятельности персонала; ротацию; мотивацию; продвижение по службе и управления деловой карьерой.

Иностранные ученые Mudor Н. И Tooksoon Р. предложили концептуальную основу, которая состоит из трех аспектов: практики управления кадровым потенциалом, удовлетворенности работой и результатами работы и объяснили взаимосвязь между этими переменными. Основная идея концепции заключается в том, что практика управления кадровым потенциалом положительно и значимо влияет на удовлетворенность работников от работы, соответственно, удовольствие от работы играет важную роль в качестве результатов труда [6].

Следует обратить внимание на то, что кадровая работа с персоналом сопряжена с таким феноменом, как риск. Здесь в качестве исходной точки



принимается связь риска с действием и действующим субъектом: риск существует лишь при наличии субъекта и возможности действия [5].

Кадровые риски – это «риски, связанные с вероятностью реализации антропогенных угроз, т.е. угроз, исходящих от людей» [2]. Основными причинами кадровых рисков выступают: квалификационная асимметрия лиц, желающих получить работу; профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда; размытые моральные и ценностные установки отдельных работников; действия со стороны криминальных элементов; низкий уровень квалификации работников; низкий уровень и качество жизни людей.

Существует значительная взаимосвязь кадрового потенциала государственной службы с деятельностью органов государственной власти и управления [3]. В связи с этим, в отечественном научном дискурсе актуализировались исследования, касающиеся управленческой элиты, руководителей государственного управления на фоне необходимости проведения реформ.

Особую роль в системе управления исследователи видят в кадровом, творческом потенциале. Особенности управления формируют определенные требования к кадровому потенциалу государственной службы [3]. Принципы управления должны предусматривать реализацию и актуализацию личностью каждого государственного служащего своего творческого профессионально-личностного потенциала. Отечественный и зарубежный опыт организации муниципальной службы показывает, что кадровая политика на местном уровне представляет собой главное направление в совершенствовании работы с персоналом органов местного самоуправления. Отсюда следует, что вполне правомерно распространить требования, предъявляемые к государственной кадровой политике, и на муниципальный уровень [4].

Кадровый потенциал на уровне муниципального управления представляет собой сложную систему характеристик, позволяющих произвести оценку и сделать соответствующие прогнозы в отношении социально-профессиональной группы, каковой являются муниципальные служащие. Поэтому проблема формирования и развития кадрового потенциала муниципальных служащих является актуальной.

Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в статье 32 определил приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы: назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности; содействие продвижению по службе муниципальных служащих; подготовка кадров для муниципальной службы и дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих; создание кадрового резерва и его эффективное использование;



оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации; применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении [1].

Данный комплекс приоритетных направлений и задач позволяет решить главную проблему муниципальной службы – формирование высокопрофессионального кадрового состава, сохранение и «наращивание» ее кадрового потенциала.

Рассмотрим результаты анализа кадрового потенциала органов местного самоуправления городского округа «Город Омск» за 2016-2020 гг.

В рассматриваемый период времени штатная численность служащих значительно не изменялась, и в настоящее время в городском округе насчитывается 248 муниципальных служащих. Стабилен показатель укомплектованности кадров, который составляет 98%.

Гендерный состав муниципальных служащих за 5 лет несущественно изменился, а именно: на 3% увеличилось количество мужчин и, соответственно, сократилось количество женщин. Но тем не менее, большинство работающих в органе местного самоуправления составляют женщины (80%).

Возрастной состав муниципальных служащих в рассматриваемый период претерпел некоторые изменения. Произошло увеличение служащих в возрасте 31-50 лет на 17%, также наблюдается незначительный прирост, на 4%, служащих в возрасте до 30 лет. При этом практически на 20% сократилось количество служащих старше 50 лет, очевидно, в связи с выходом на пенсию.

Состав муниципальных служащих по стажу муниципальной службы также несколько изменился: на 10% увеличилось количество лиц со стажем службы менее 5 лет, что связано с привлечением на службу молодежи, на 13% сократилось количество служащих, имеющих стаж более 15 лет. При этом достаточно стабилен показатель работников со стажем службы 5-15 лет и составляет 36%.

Подавляющее большинство муниципальных служащих имеют высшее образование (98%). При этом произошли некоторые изменения в профильном образовании служащих. Увеличилось количество лиц, имеющих экономическое, юридическое и управленческое высшее образование, и сократилась доля лиц с высшим техническим образованием. Служащие, имеющие 2 и более высших образования, составляют 13% от общего количества служащих. Ученые степени кандидата наук имеют 2% служащих.

Для качественного анализа персонала рассмотрим результаты оценки персонала посредством таких кадровых технологий, как аттестация и квалификационный экзамен, а также дополнительного профессионального образования.



На муниципальной службе в городском округе «Город Омск» реализуются все формы профессионального обучения кадров: ежегодно порядка 30% служащих обучаются по актуальным образовательным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, что определяется необходимостью постоянного повышения уровня профессиональной квалификации служащих, связанного с повышением качества предоставления муниципальных услуг и выполнения поставленных перед муниципалитетом задач.

Большое внимание уделяется работе по оценке профессиональных знаний, навыков и умений служащих. Основными формами такой оценки являются аттестация и квалификационный экзамен. В 2016-2020 годах аттестацию прошли 319 служащих, т.е. ежегодно порядка 22%. Соответствуют замещаемым должностям 97% служащих. 2% – соответствуют должностям и рекомендованы аттестационной комиссией для включения в кадровый резерв, 1% – признаны соответствующими должностям при условии успешного прохождения обучения по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки. Квалификационный экзамен ежегодно сдают порядка 6% муниципальных служащих.

Кроме того, муниципальные служащие активно участвуют в конкурсах на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы. Так, в рассматриваемом периоде в кадровый резерв было включено 40 человек, из них: 42% – муниципальные служащие. Из них все имеют высшее образование, 46% со стажем муниципальной службы более 5 лет, что может свидетельствовать о намерении служащих продолжать свою карьеру в органах местного самоуправления.

Необходимо отметить ежегодную положительную динамику в количестве назначений из кадрового резерва. Всего в 2016-2020 годах количество назначений из кадрового резерва составило 11%.

Учитывая сказанное выше, можно предположить, что на сегодняшний день органы местного самоуправления имеют достаточный кадровый потенциал, необходимый для реализации возложенных на муниципалитет функций и задач.

При этом существует ряд проблем, которые необходимо решать при реализации кадровой политики в муниципалитете.

Достаточно высокие показатели сменяемости кадрового состава могут указывать на необходимость работы с молодежью – лицами, впервые поступившими на муниципальную службу. Зачастую наблюдаются случаи увольнения со службы по истечению 1-2 лет работы, что может быть связано с недостаточно развитыми адаптационными механизмами на службе. А также – на необходимость совершенствования системы



мотивации, основанной на моральном и материальном стимулировании служебной деятельности.

В целях сохранения кадрового потенциала организации, а также учитывая ежегодное уменьшение представителей более старшего поколения сотрудников в связи с выходом на пенсию, было бы уместным внедрение на муниципальной службе механизма наставничества, способствующего передачи знаний, навыков и умений старшего поколения молодежи.

Необходимо рассматривать обучение муниципальных служащих как централизованный и целенаправленный непрерывный образовательный процесс, включающий в себя систему дополнительного профессионального образования, а также корпоративное обучение.

В целях реализации принципа равного доступа на муниципальную службу, а также привлечения высокопрофессиональных специалистов необходимо отдавать приоритет конкурсному отбору на замещение вакантных должностей и для формирования кадрового резерва, используя при этом современные методики подбора и оценки персонала.

Таким образом, развитие кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих предусматривает применение комплекса механизмов управления, а именно организационного, правового, ресурсного и мотивационного. Механизмы обеспечения развития кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих образуют организационно-правовые, мотивационно-ценностные и другие интегрированные способы стимулирования государственных и муниципальных служащих к самосовершенствованию и самореализации в целях решения задач и выполнения функций органов власти. Именно человек является главной ценностью, на которую направлена реализация государственного и муниципального управления и который выполняет задачи и функции органов власти.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 10. ст. 1152.

2. Лимонова Е.В. Управление рисками в системе кадровой политики организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 4 (68). С. 52-56.

3. Рудакова О. В. Ротация как кадровая технология управления персоналом на муниципальной службе // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2019. № 1 (17). С. 30-32.

4. Спицына А.О., Черкашин, М.Д. Креативность как атрибут нового среднего класса // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2015. № 1 (4). С. 80-82.



5. Черкашин М.Д., Исайчева, О.А. Образование в системе формирования интеллектуального потенциала общества // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015 № 2 (5). С. 131-133.

6. Mudor H., Tooksoon, P. Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover // Journal of Economics and Behavioral Studies. 2011. Vol. 2, No. 2. P. 41-49.

© Польдвей Р.Г., Яковлева Е.В., 2021

УДК 65.01

СУЩНОСТЬ ТРУДА И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Пономарева Д.А.

Учреждение образования «Полесский государственный университет», Беларусь

Труд есть целесообразная деятельность человека, которая, используя имеющиеся средства производства, преобразует объекты труда в готовый продукт, необходимый для удовлетворения общественных или личных потребностей.

Сельскохозяйственный труд представляется самым непростым трудом в народном хозяйстве, потому что на процесс создания воздействуют биологические, генетические, физические, социальные, природные факторы. Следовательно, здесь требуется использовать квалифицированную рабочую силу.

Трудовые ресурсы являются одним из основных факторов производства. К ним относится часть населения, владеющая необходимыми физическими данными, знаниями и трудовыми навыками. Для сельскохозяйственных предприятий важен анализ применения трудовых ресурсов, так как от обеспеченности и эффективности употребления трудовых ресурсов зависит объём и актуальность проведения сельскохозяйственных работ, результативность использования техники и как итог – объёмы производства, себестоимость продукции, прибыль и прочие показатели.

В сельскохозяйственных организациях основу трудовых ресурсов составляют работники трудоспособного возраста:

1. Мужчины в возрасте от 16 до 62 лет и женщин в возрасте от 16 до 57 лет.
2. Подростки от 12 до 16 лет.
3. Лица пенсионного возраста, которые вступили в ответственные договорные отношения с предприятиями.

Трудовые ресурсы страны включают всех трудоспособных людей, которые берут непосредственную часть в общественном производстве, а также тех, кто в данное время с тех или других причин не работает, но потенциально способен к труду. Эта совокупность характеризует полный



запас трудовых ресурсов страны. Понятия «трудовые ресурсы» более распространено, чем понятия «рабочая сила».

Рабочая сила определяется способностью людей к труду и реализуется в процессе производства. Носителем рабочей силы является человек. В составе трудовых ресурсов сельского хозяйства выделяют две категории:

1. Занятые в общественном производстве.
2. Занятые в личном подсобном хозяйстве.

В последнее время общая численность трудящихся основных профессий уменьшилась. Это произошло из-за низкого уровня оплаты труда в материальной сфере производства и, особенно в сельском хозяйстве, ухудшением условий труда. Увеличилось число людей, уходящих на пенсию. Существенно возрос в последние годы и показатель смертности населения [1, с. 237-238].

Существует тенденция снижения численности занятых в сельском хозяйстве и промышленности и увеличивается в отраслях нематериального производства.

Существует несколько классификаций работников: по занимаемым должностям; по категориям специалистов; по сферам деятельности: персонал основной деятельности и персонал неосновной деятельности; по форме трудовых отношений: списочный и несписочный состав [2, с. 154].

Предприятие должно осуществлять строгий контроль за использованием трудовых ресурсов, соответствием заработка работника результатам его труда, соблюдением трудового законодательства.

Выполнение всех этих требований предполагает решение следующих задач:

- 1) контроль за отработанным временем и дисциплиной труда;
- 2) учет выработки каждого работника;
- 3) начисление заработной платы и правильное отнесение ее на соответствующие затраты;
- 4) контроль за использованием средств фонда оплаты труда;
- 5) формирование показателей по труду и заработной плате, необходимых для анализа, планирования, регулирования и оперативного руководства предприятием, а также для составления бухгалтерской и статистической отчетности по труду и заработной плате [3, с. 473].

С целью увеличения уровня занятости сельского населения предусматривается:

увеличение числа трудоспособных в сельскохозяйственных предприятиях разных организационно-правовых форм за счет наращивания объема производства;

благоприятствование развитию личных вспомогательных хозяйств, хозяева которых присоединились к приусадебным участкам земли, приобретенным впоследствии распахивания сельскохозяйственных угодий;



образование сетей предприятий и организаций агро-сервиса, предусмотренные в сфере материальной поставки и сбыта продукции;
развитие малого предприятия в сфере деятельности, не связанной с сельскохозяйственным производством, отдельно бытового и коммунального обслуживания населения, туризма.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что труд – это всякое интеллектуальное и физиологическое усилие, предпринимаемое частично или полностью с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проведенной работы. Трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая совокупностью физиологических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве.

Список использованных источников:

1. Клипперт Е.Н. Бухгалтерский учет в сельскохозяйственных организациях: курс лекций/ Е.Н. Клипперт, А.С. Чечеткин. - Минск: Амалфея, 2009-566с.
2. Медведева И. В. Сельское хозяйство Республики Беларусь: ст. сборник / редкол.: И.В. Медведева [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. –318с.
3. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: учебник для студентов ВУЗов / Г. В. Савицкая; утверждено Министерством образования Республики Беларусь. - 2-е изд., исп. - Минск: Новое знание, 2002. - 687 с.

© Пономарева Д.А., 2021

УДК 338

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА СФЕРЫ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Редько А.В., Морозов Р.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Всестороннее влияние пандемии на человека связано не только с потенциальными рисками инфицирования. Карантин, который был объявлен из-за распространения COVID-19, негативно отразился на всех сферах – от экономики до области культуры и бизнеса. Вспышка коронавируса принесла большое количество летальных исходов, изменила жизнь обычных людей: нарушила планы, отдалила от друзей и близких, заставила в ускоренном темпе обучиться новому. Эксперты делают прогнозы на то, как изменится жизнь в России и мире после завершения пандемии, и определяют, можно ли извлечь из ее развития положительные аспекты.



Влияние пандемии на общество – собирательное понятие: оно предполагает изменения, произошедшие в мире по мере выявления COVID-19 и борьбы с ним. Эксперты рассказывают: не существует ни одной сферы, на которой не отразился бы установленный карантин. Приоритеты людей изменились в сторону соблюдения социальной изоляции, укрепления здоровья, саморазвития. Плоскость интереса к сфере развлечения и предоставления/получения услуг отошла на 2 план. В совокупности это предопределило положение экономики мира, культуры, туризма.

Влияние пандемии на мировую экономику характеризуется появлением таких проблем:

закрытие части границ спровоцировало некоторые трудности в сфере сельского хозяйства – в выигрыше остались только те, кто развивает собственное производство;

ожидается повышение уровня государственного долга;

запасы нефти, накопленные из-за отсутствия перелетов, будут распродаваться длительный период времени [1].

Новости о распространении COVID-19 замедлили динамику торговых операций, которые обеспечивают международное разделение труда и прирост его производительности.

Остановка производственных процессов в международных холдингах также объясняется профилактикой заражения вирусом. Из-за задержки поставок продукции из Китая произошло незначительное снижение ВВП этой страны. В указанном вопросе оказал воздействие и психологический аспект: потребители боятся получать товар, который потенциально может быть инфицирован коронавирусом. Другой неблагоприятный фактор – закрытие границ, нарушил отрегулированный процесс логистики. Это увеличивает время с момента заказа до получения товара и становится причиной подорожания его доставки.

Ослабление динамики мировой торговли, сокращение ввоза недорогих товаров из Китая (в том числе, в Россию) обуславливает рост издержек и увеличение стоимости для покупателей [2].

Влияние пандемии на бизнес связано с переходом на работу в онлайн-режиме. В связи со спецификой пандемии, значительно возрос спрос на противовирусные лекарства и иммуностимулирующие препараты. Также население активно делает закупки антисептиков, одноразовых масок, бинтов и марли (для самостоятельного изготовления средств индивидуальной защиты на случай их дефицита в аптеках). Поэтому пандемия спровоцировала рост дохода в фармацевтическом бизнесе.

Сферы, которые под влиянием пандемии коронавируса теряют свою актуальность и становятся менее прибыльными:

1. Туризм, авиакомпании.
2. Рестораны, кафе.



3. Розничная торговля, предполагающая продажу не продуктов питания.

4. Импортная логистика.

5. Оффлайн-развлечения [3].

Сбой поставок из Китая спровоцировал проблемы в бизнесе среднего и малого звена. В этой стране закупают сырье и расходные материалы многие предприниматели, включая граждан США. Отсутствие возможности получить свой заказ приводит к необходимости поиска новых поставщиков, что доставляет неудобства.

Поскольку в связи с волной коронавируса в Китае остановился процесс производства электроники, товары этой категории не поставляют в магазины других стран, включая РФ.

Из-за COVID-19 с 1 января по 1 апреля 2020 года кафе и рестораны Москвы и Санкт-Петербурга потеряли свыше 30% прибыли. За этот же период посещаемость фитнес-центров и SPA-салонов сократилась на 40%, парикмахерских – на 20%.

В связи с пандемией значительно пострадал туристический бизнес. ВОЗ установил основания для запрета на посещение стран, в которых выявлены случаи инфицирования коронавирусом – в том числе, крупные очаги. Чтобы предотвратить потерю туристов, например, Греция сократила расценки на отдых до 32%. Это значительно отразилось на доходах страны. Подорожание билетов на самолеты связано с необходимостью соблюдения социальной дистанции в них [4].

Влияние пандемии на туризм коснулось и темы перевозок. Сектор транспорта признан наиболее пострадавшим из-за распространения коронавируса. Пандемия и связанный с ней карантин неблагоприятно отразились на сфере перевозок и поездок. Отмены рейсов и сократившиеся перелеты снизили доход авиакомпаний. Кризис в сфере транспорта ухудшил положение дел в нефтегазовой сфере. Топливо перестало пользоваться таким же спросом, как до пандемии.

Музыкальная индустрия – одна из наиболее уязвимых сфер перед пандемией коронавируса. Влияние пандемии на культуру характеризуется тем, что из-за запрета на проведение массовых мероприятий владельцы развлекательных заведений, промоутеры и музыканты потеряли возможность заработка. Небольшие клубы приостановили свою деятельность еще задолго до объявления запрета на мероприятия численностью более 50 человек. Некоторые группы и исполнители провели концерты в режиме онлайн.

Кризис коснулся и деятельности театров, музеев. Книжные магазины перешли на сервис в режиме онлайн. Театры транслируют спектакли без зрителей, вместе с тем претерпевают дефицит финансов.

После завершения карантина некоторые сферы будут восстанавливаться длительное время. Это касается туризма и оказания



услуг. Открытие границ и восстановление работы аэропортов в совокупности не гарантирует, что многие люди немедленно отправятся на отдых. Согласно опросам, даже такое благоприятное условие, как купирование вспышки коронавируса, 90% граждан РФ не мотивирует к путешествиям в ближайшее время. Преимущественная часть населения предпочитает перестраховаться и обезопасить себя от риска заболеваемости [5].

Экономический кризис, затронувший сферу обслуживания (рестораны, кафе), выражается в таких факторах:

1. В неспособности оплатить арендную плату за использование помещения. В каждом 2 случае владелец не возражает против оплаты 50% от ранее установленной стоимости. Но в период кризиса внести даже половину от прежней суммы арендной платы – накладно.

2. В отсутствии персонала. Самоизоляция – необходимое действие, однако даже после ослабления карантина, некоторые бывшие сотрудники ресторанов и кафе предпочитают уволиться, и выбрать дистанционную работу.

3. В факторе незапланированных финансовых расходов. После пандемии руководство заведений общепита не может в полной мере спрогнозировать уровень посещаемости. Поэтому невостребованные продукты питания будут портиться, обуславливая значительные финансовые потери [3].

Если фирмы продолжают трудиться удаленно, сегмент рынка недвижимости, связанный с арендой офисов, становится менее прибыльным, и потому может пострадать.

Наиболее яркий пример того, как пандемия повлияла на жизнь – работа в сфере онлайн. Вспышка инфекции подчеркнула преимущества использования Интернета не только для развлечений, но и для работы, учебы, общения в те периоды, когда вживую контактировать нельзя.

После завершения волны COVID-19 не исключено, что работа некоторых компаний может полностью перейти на режим онлайн. Это же относится и к вопросу удаленной торговли и образования.

Организации уже отметили преимущества такого формата работы. Существует несколько причин, почему дистанционная работа после карантина станет привычной спецификой деятельности множества организаций. Мессенджеры и колл-центры обеспечивают быструю коммуникацию. Проведение конференций удаленно позволяет сэкономить время на поездке к месту встречи.

После пандемии будет еще более активно развиваться цифровизация – все, что касается разработки приложений, систем контроля качества выполненных задач.

Даже после спада пандемии коронавируса услуга доставки будет пользоваться спросом – продуктов питания, лекарств.



Исходя из анализа ситуации в России и странах мира, больше всего пандемия повлияла на туризм, сферу обслуживания и IT.

Список использованных источников:

1. Мусаева Х.М., Албастов А.Р. Влияние коронавирусной инфекции на развитие мировой экономики // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. - №12-4. – С.173-179.

2. Квашнина И.А. Влияние пандемии COVID–19 на мировую экономику и потоки прямых иностранных инвестиций // Вестник Института экономики РАН. – 2020. - №4. – С.166-167.

3. Зайцева А.О., Кокина А.Н., Печерица Е.В. Анализ влияния пандемии COVID-19 на малый и средний бизнес России // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2020. - №3. – С. 1459-1465.

4. Титова А.В. Российская экономика в условиях пандемии // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. –2020. - №10-2. – С. 180-184.

5. Звонова Е.А. Трансформация мировой экономики и пандемия // Экономика. Налоги. Право. – 2020. - №4. – С. 6-19.

© Редько А.В., Морозов Р.В., 2021

УДК 334.021

О СОЦИАЛЬНОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ В РОССИИ

Розова О.Е.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Предпринимательство, как своеобразная и уникальная форма деловой активности обуславливает проявление разнообразных социально-психологических феноменов совместной деятельности его субъектов на основе межличностного общения, сотрудничества при реализации проектов и, главное, соотнесения и совмещения различных, иногда противоположных ценностных ориентаций и социальных норм. Резко увеличилось количество людей, для которых предпринимательская деятельность оказалась вынужденной. Раньше таковых было 18,8%, причем на вынужденность предпринимательства прямо указали 6,3%, и еще 12,5% опрошенных обозначили, что стали предпринимателями «под влиянием обстоятельств». Теперь влиянием обстоятельств занятие предпринимательством объяснили уже 20%, наличием материальных или иных проблем – 24%, всего – 44%. Помимо указанных выше факторов, это можно объяснить падением материального уровня жизни людей, а также тем фактом, что государство



постоянно снижает объем предложения по трудоустройству населения [1, с. 15].

В статье приведены результаты аналитических исследований социального предпринимательства как метода реализации социальной политики государством, а также даны рекомендации по популяризации социального предпринимательства и возможные способы его применения в рамках социального развития экономики. Понятие «Социальное предпринимательство» зародилось в Российской Федерации относительно недавно, в начале 2000х и находится в стадии становления. Основными аспектами его является деловая активность и деятельность, направленные на реализацию совершенствования и развития социальной, экологической и культурной сферы жизни общества. В 2021 году встречаются заголовки новостей и исследования, посвященные проблеме экологии. В обществе наблюдается рост интереса к благотворительности и увеличение объёмов оказываемой помощи. По данным исследования об участии населения России в благотворительности, проведенного в 2020 году БФ «Нужна помощь», 74% интернет-пользователей хотя бы раз участвовали в практиках благотворительности. Однако лишь 11% осуществляли референтные пожертвования. 53% опрошенных оказывали нефинансовую помощь, например, продуктами питания. По данным исследования 2020 году за последние 12 месяцев 74% интернет-пользователей хотя бы раз участвовали в благотворительных акциях [2]. Интерес к благотворительности растет, а значит растет и потребность в простых, удобных инструментах для оказания помощи. В связи с этим, рынок начинает трансформироваться и появляется всё больше возможностей для социального развития экономики. Появляется новая группа социальных предпринимателей, которые разрабатывают новые подходы к решению некоторых из наиболее укоренившихся социальных проблем. В современном предпринимательстве наметилась тенденция возврата от ценностей и мотивов от преимущественно индивидуализма к ценностям и мотивам коллективизма.

Выделим зарубежный опыт – проект FoodCloud, социальное предприятие, созданное для сокращения пищевых отходов. Используя свое инновационное приложение и платформу, они связывают розничных торговцев, у которых есть профицит еды, с местными благотворительными организациями, которые работают с малоимущими сообществами. С 2013 года они способствовали раздаче более четырех миллионов обедов. Другой пример – Ирландская мужская ассоциация клубов. Основанные в ответ на рост числа проблем с психическим здоровьем и изоляцию мужчин по всей стране, они поддерживают создание мужских клубов, мест, где мужчины могут собираться. В настоящее время более 10000 мужчин еженедельно посещают 350 клубов по всей Ирландии. Без мужских клубов многие могли бы оказаться в психиатрических больницах.



Среди отечественного практического опыта можно выделить проект «Дари еду». Основной деятельностью проекта является адресная помощь категориям населения, оказавшимся в кризисной ситуации. Пенсионеры, многодетные семьи, безработные и бездомные граждане, инвалиды и люди ограниченные по состоянию здоровья ежедневно получают помощь с помощью интернет-магазина проекта. Интернет-магазин собирает более 5000 пожертвований и организует доставку продуктов более чем 70000 семей. Таким образом проект привлекает внимание к теме благотворительности и помогает снизить социальную напряженность в государстве.

Инновационный подход к решению социальной проблемы- социальные предприниматели вышли за рамки финансовых ограничений. За последние 12 лет организация Social Entrepreneurs Ireland стала пионером в поддержке социальных предпринимателей, инвестировав 6,7 млн. евро в более чем 200 социальных предпринимателей. Они, в свою очередь, повлияли на жизнь 520000 человек, создав 1230 рабочих мест. По данным исследования Global Social Entrepreneurship Network Россия занимает 31 место в рейтинге стран по поддержке социального предпринимательства, к сожалению, это не самый высокий показатель [3]. Необходимо чувствовать и поддерживать социальных предпринимателей в такой же степени, как мы чувствуем коммерческих предпринимателей, у нас есть потенциал превратить Россию в глобального лидера в этом быстрорастущем секторе. Для достижения этого потребуется стимулировать социальное предпринимательство грантами и субсидиями государственной поддержки, ввести реформы упрощения процедуры получения льготной налоговой ставки, а также внедрения социальной рекламы в центрах занятости населения. В числе важнейших социально-психологических факторов управления предпринимательством в сфере сервиса следует назвать культурно-нравственные, социально-политические и социально-экономические факторы, научно-технический прогресс.

Список использованных источников:

1. Одинцова О.В. Управленческая психология предпринимательства в сфере сервиса. Монография, М.: ИИЦМГУДТ, 2010, 216с.

2. Исследование "Профессиональная благотворительность в России в развитии: участие населения" 2018 - https://takiedela.ru/wp-content/uploads/2018/12/2018_NP_Professionalnaya_blagotvoritelnost_v_razviti_i.pdf

3. Рейтинг лучших стран для деятельности социальных предпринимателей, 2016 - <http://media.rspp.ru/document/1/9/f/9f8fdc4f4d8bd30cb0c31a29333cc835.pdf>

4. Джилл Кикал, Томас Лайонс, Социальное предпринимательство. Миссия – сделать мир лучше, «Альпина Паблишер», Москва, 2014



5. Московская А.А., Социальное предпринимательство в России и в мире, Москва, Издательский дом Высшей школы экономики, 2011

6. Сидоров Н.И., Социальное предпринимательство и предпринимательство в социальной сфере (теория и практика), Издательский дом ФГБОУВПО «ГУУ», Москва, 2015

© Розова О.Е., 2021

УДК 331.08

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Рябчикова Д.Е., Ливанский М.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Статья посвящена актуальной сегодня теме управления персоналом с помощью внедрения информационно-коммуникационных технологий в условиях перехода к цифровой экономике, перспективы ее развития. Рассматривается сущность, роль и проблемы, возникающие в процессе цифровой трансформации. Уделяется внимание существующим новым способам в управлении персоналом на основе Государственного бюджетного учреждения Московской области «Мосавтодор».

Использование цифровых технологий в управлении персоналом является основным критерием обеспечения конкурентоспособности организации как на национальном, так и международных рынках товаров и услуг. В связи с этим возникает необходимость в разработке стратегии цифровых трансформаций системы управления персоналом, которые бы объединили основные кадровые действия и процессы с областью информационных технологий. Современные тенденции повышения роли цифровых технологий в экономике позволяют сделать вывод о том, что одна из главных ролей в процессе цифровой трансформации отводится человеческим ресурсам. Управление человеческими ресурсами (human resource management – HRM) является одной из важнейших направляющих в успешной деятельности организации [1].

В последнее время многие предприятия готовы автоматизировать процесс управления персоналом с помощью информационных систем. Информационная система – это компьютеризированная система, которая помогает обрабатывать информацию, касающуюся управления персоналом. Это устройство, предназначенное для удовлетворения потребностей организации в информации о кадрах. Данное программное обеспечение дает работникам отдела персонала доступ к полной информации о работнике,



необходимой для наилучшего планирования и контроля бюджетов по зарплате, обучению, командировкам.

В процессе цифровых изменений в организациях меняется подход к осуществлению деятельности, возникает необходимость непрерывного развития, образования и повышения квалификации сотрудников. Основными препятствиями на пути к успешной трансформации бизнеса являются неготовность персонала, отсутствие мотивации и низкий уровень цифровой адаптации. Одной из важных проблем управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики является нехватка компетентных кадров.

Сегодня около половины населения планеты используют Интернет в повседневной жизни. Такое развитие Интернета и связанных с ним цифровых технологий, сервисов, инструментов позволяет значительно ускорить обмен информации между пользователями, а также обработку больших данных.

Современная практика выделяет 5 основных трендов цифровизации в сфере управления персоналом:

1. HR-аналитика. Она активно проникает в управленческую сферу и применяется в 56% российских компаний, так как ориентирована на то, чтобы максимально использовать огромные объемы данных о человеческих ресурсах. Данный вид деятельности основывается на работе HR-аналитика, заключающейся в анализе определенных параметров, или как их еще называют HR-метрики. Наиболее популярными показателями, используемыми для анализа кадровой политики, являются текучесть кадров, сроки закрытия вакансий, а наиболее редко используется показатель доли сотрудников, получивших повышение.

2. HR-автоматизация. Она позволяет значительно упростить работу HR-специалиста с большим объемом данных. Процессы автоматизации в условиях управления персоналом всегда применялись в основном в сфере документооборота. Однако сегодня становятся актуальными еще и автоматизация систем подбора персонала в компанию и мотивации работников.

3. HR-маркетинг. Сущность этого направления заключается в привлечении и удержании талантливых сотрудников на предприятии. Данная задача достигается путем правильной формулировки видения будущего фирмы и ее внедрения в культуру организации. Основными инструментами для этого являются правильная мотивация, поддержка внешних и внутренних коммуникаций, организация корпоративной культуры, нестандартный креатив и создание блогов сотрудников.

4. Smart-рекрутинг. Это направление основано на применении новых инструментов и технологий для привлечения талантливых и перспективных сотрудников. К таким основным трендам относят использование искусственного интеллекта для рекрутинга, например роботов-рекрутеров



или чат-ботов, а также формирование новых каналов привлечения персонала, создание эффективной рекламы и новые инструменты по оценке кандидатов.

5. Электронное обучение. Развитие информационных технологий подразумевает повышение квалификации персонала, его обучение и формировании умений и навыков работы с новыми программами и приложениями. Поэтому основной задачей предприятия является формирование у работников новых знаний посредством организации мероприятий по их обучению. Основными трендами в этой области в 2019 году являются мобильное обучение, внедрение индивидуальных планов развития сотрудника. Современная «цифровая реальность» диктует необходимость оптимального развития управления персоналом [2].

Цифровые технологии изменяют основные процессы, лежащие в основе управления персоналом Государственного бюджетного учреждения Московской области «Мосавтодор». К таким процессам относятся кадровое администрирование, подбор персонала, управление производительностью труда, обучение и развитие, материальное и нематериальное стимулирование, льготы. Свою поправку в реализацию цифровых технологий внесла пандемия. Около 2500 сотрудников организации пришлось срочно переводить на удаленную платформу работы. Подобный опыт в несколько раз увеличил приобретение и использование различных электронных платформ. Также были внедрены платформы дистанционного обучения. Внедрение дистанционных технологий позволило сохранить прежний темп развития и работы ГБУ МО «Мосавтодор».

В настоящее время для автоматизации кадрового делопроизводства ГБУ МО «Мосавтодор» успешно использует автоматизированную комплексную систему управления персоналом «1С: Зарплата и кадры». Это полноценный программный продукт, который автоматизировал все области деятельности кадровой службы предприятия. Программа дает возможность проводить отбор, аттестацию и учет работников, разрабатывать штатное расписание, рассчитывать заработную плату, составлять аналитические отчеты тенденций предприятия.

Основными критериями при выборе типа программного продукта являются: наличие базы данных, постоянно пополняемой в зависимости от изменений в законодательстве; известность компании-разработчика на рынке и гарантия поддержки предлагаемой системы не менее чем на ближайшие пять лет; поддержка организационной структуры предприятия и численности ее персонала; наличие оперативной поддержки; наглядность и понятность представляемой информации. В состав автоматизированной системы должны входить программные средства, регулирующие организаторскую деятельность руководителя кадровой службы; обеспечивающее принятие решений по конкретным ситуациям [3].



Для обучения своих сотрудников ГБУ МО «Мосавтодор» предоставляет доступ к таким платформам как «Акция» и электронным кадровым ресурсам, которые способствуют более быстрому образовательному процессу со стороны сотрудников.

На сегодняшний день лидером по вложениям в развитие цифровых технологий в ГБУ МО «Мосавтодор» является область подбора персонала или рекрутинга. Для поиска и подбора сотрудника, а также для оценки резюме компания используют современные инструменты: автоматизированный поиск в Интернете (через популярные социальные сети), различные сообщества, автоматизированный скоринг резюме и внедрение чат-ботов для общения с соискателями. Данная технология позволяет работодателю получить дистанционно все необходимые данные от потенциальных кандидатов.

Таким образом, уже сегодня руководителям компаний необходимо задуматься об оснащении отделов и подразделений по управлению персоналом современным программным обеспечением. С цифровизацией организация приобретает возможность снижения затрат, мобильность и удобный доступ. Без своевременного внедрения электронных технологий в современной цифровой экономике невозможно будет сохранить свою конкурентоспособность и устойчивую позицию на рынке.

Список использованных источников:

1. Снурницына М. Инновации в технологии управления персоналом // Кадровик. – 2015. – № 4. – С. 50–55.

2. Как цифровые тренды меняют сферу HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://zen.yandex.ru/media/umstrana/kak-cifrovye-trendymenaiut-sferu-hr.html> (дата обращения: 05.05.2021)

3. Тарутин А. И. Использование информационных технологий в управлении персоналом / А. И. Тарутин, Е. В. Поворина // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2016. – № 5-1(83). – С. 225-229.

© Рябчикова Д.Е., Ливанский М.В., 2021

УДК 331

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОНЛАЙН-КУРСЫ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ

Самотаева Е.А., Карпова Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье приводятся основные результаты комплексного исследования, которое проводилось с целью изучения профессиональной



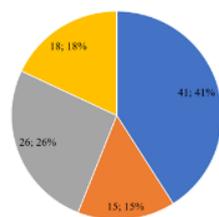
эффективности дополнительных образовательных онлайн-курсов в области креативных индустрий. Первая часть исследования представляет собой интернет-опрос 100 респондентов, которые являются специалистами креативных индустрий и имеют опыт прохождения дополнительных профессиональных онлайн-курсов. Опрос проводился весной 2021 года в онлайн-формате. В рамках второй части исследования было проведено пять интервью со специалистами в сфере креативных индустрий, которые имеют опыт рекрутинга. Интервью проводились в период с декабря 2020 года по апрель 2021 года.

Для более комплексного и полного раскрытия темы изучены исследования игроков российского рынка онлайн-курсов и мнения специалистов в области креативных индустрий в ведущих российских СМИ.

С началом пандемии COVID-19 люди были вынуждены приспосабливаться к так называемой «новой норме», в частности ограничениям по социальному дистанцированию, что способствовало росту спроса на цифровые сервисы и переходу на дистанционные форматы деятельности, в том числе обучения. Об этом свидетельствуют данные крупнейших игроков российского рынка онлайн-образования. В частности, по данным компании Skillbox, в марте-августе 2020 года число студентов онлайн-университета возросло почти в 4,5 раза, а за первую неделю изоляции пользователи платформы стали выполнять на 40% больше домашних заданий по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года [1]. Данная тенденция по-прежнему наблюдается во многих сферах, включая креативные индустрии, специалисты которых в настоящее время пользуются повышенным спросом на рынке труда в России и во всём мире.

Однако возрастающая популярность цифровых краткосрочных образовательных продуктов для взрослых специалистов поднимает вопрос об их качестве и эффективности с точки зрения профессиональной деятельности представителей креативных индустрий. Для изучения профессиональной эффективности онлайн-курсов в области креативных индустрий весной 2021 года был проведен интернет-опрос, в котором приняли участие 100 респондентов.

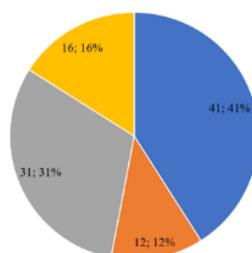
В ходе интернет-опроса респонденты оценили свой опыт обучения на онлайн-курсах (рис. 1). В целом большинство опрошенных специалистов считают свой опыт положительным: 41% выбрали вариант ответа «Положительный», 15% – «Скорее положительный». При этом 26% оценили свой опыт как «Скорее отрицательный», а 18% – как «Отрицательный».



■ Скорее положительный ■ Положительный
■ Скорее отрицательный ■ Отрицательный

Рисунок 1 – Ответы респондентов на вопрос «Оцените ваш опыт прохождения онлайн-курсов»

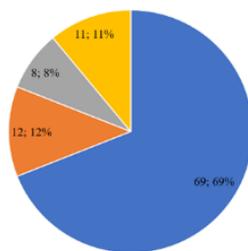
Проведенный опрос позволил выявить мнение респондентов относительно взаимосвязи между прохождением онлайн-курсов и их профессиональным и карьерным ростом (рис. 2). Более половины опрошенных допускают наличие такой корреляции: 41% выбрали вариант ответа «Скорее да», а 12% – «Да». При этом около трети респондентов выбрали вариант ответа «Скорее нет» (31%), а 16% – «Нет».



■ Скорее да ■ Да ■ Скорее нет ■ Нет

Рисунок 2 – Ответы респондентов на вопрос «Как вы считаете, повлияло ли непосредственно обучение на онлайн-курсах на ваш профессиональный и карьерный рост?»

Отвечая на один из вопросов, большинство респондентов допустили, что в будущем они повторно обратятся к онлайн-курсам (рис. 3). Так, 69% выбрали вариант ответа «Скорее да», а 12% – «Да». Также 8% сообщили, что скорее всего не планируют повторно обращаться к онлайн-курсам в будущем, а 11% прямо ответили «Нет».



■ Скорее да ■ Да ■ Скорее нет ■ Нет

Рисунок 3 – Ответы респондентов на вопрос «Планируете ли вы в будущем повторно обратиться к онлайн-курсам?»

Опыт опрошенных специалистов показывает, что работодатели в целом положительно относятся к прохождению сотрудниками или соискателями образовательных онлайн-курсов (рис. 4). Так, более трети



респондентов – 36% – отметили положительное отношение работодателей, а 32% выбрали вариант ответа «Скорее положительное». При этом 11% отметили вариант «Скорее отрицательное», а 10% – «Отрицательное». При этом 11% затруднились ответить на вопрос.



Рисунок 4 – Ответы респондентов на вопрос «Оцените отношение вашего работодателя к прохождению онлайн-курсов»

В данном контексте важно рассмотреть и мнение второй стороны – работодателя. Широкие исследования подтверждают, что работодатели в сфере креативных индустрий в целом положительно относятся к сертификатам о прохождении онлайн-курсов. Например, по мнению руководителя проекта Rabota.ru Александра Каючкина, для многих работодателей сертификат о прохождении дополнительных онлайн-курсов в целом может заменить наличие диплома и обеспечить хорошие карьерные перспективы [2].

Однако можно утверждать, что это касается исключительно профессиональных образовательных продуктов, которые подразумевают обучение на платной основе. Так, важно отметить, что среди работодателей распространено мнение о том, что бесплатные онлайн-курсы на общедоступных площадках, такие как массовые открытые онлайн-курсы (МООС) edX или Udacity, не несут ценности с точки зрения профессионального роста. Образовательные онлайн-курсы такого типа воспринимаются работодателями как способ самообразования, подразумевающий простой общеобразовательный контент и развлекательную составляющую. Таким образом, по их мнению, подобный опыт и сертификаты, свидетельствующие о прохождении онлайн-курсов такого типа, не стоит указывать в резюме [3].

Мнения специалистов, озвученные в ходе интервью, проведенного автором, в целом коррелируют с результатами приведенного выше интернет-опроса и имеющимися в открытом доступе мнениями о том, что прохождение онлайн-курсов несет ценность с точки зрения профессиональной успешности специалистов в области креативных индустрий при условии выбора качественного образовательного продукта и добросовестного прохождения обучения, в результате которого были получены необходимые знания и навыки.



Список использованных источников:

1. «Знания надо прокачивать»: как вырос спрос на интернет-курсы. – Текст : электронный // Gazeta.ru : [сайт]. – URL: <https://www.gazeta.ru/business/2020/08/27/13216417.shtml> (дата обращения: 12.05.2021).

2. Онлайн-курсы становятся все более популярными. – Текст : электронный // Коммерсант : [сайт]. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3867677> (дата обращения: 12.05.2021).

3. Мнение: как работодатели относятся к сертификатам онлайн-курсов. – Текст : электронный // Teach Me Please : [сайт]. – URL: <https://blog.teachmeplease.ru/posts/kak-rabotodateli-otnosyatsya-k-sertificatam-online-kursov> (дата обращения: 12.05.2021).

© Самотаева Е.А., Карпова Е.Г., 2021

УДК 330

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА СЕРВИСНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ МИРОВОГО ОПЫТА

Соколова Е.Ю.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Санкт-Петербургский государственный
экономический университет», Санкт-Петербург*

Ключевой проблемой управления персоналом сервисных предприятий является формирование системы мотивации труда, низкий уровень которой связан с недостаточной вовлеченностью сотрудников в бизнес-деятельности организации.

Актуальность научного исследования на тематику «разработка системы управления вовлеченностью персонала сервисного предприятия с учетом мирового опыта» обусловлена тем, что от уровня вовлеченности персонала зависит их эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое стимулирует на трудовую деятельность, выполнение качественной работы и эффективное достижение задач, поставленных руководством компании.

Соответственно, целью научной статьи выступает исследовательский анализ механизмов и направлений разработки эффективной системы управления вовлеченностью персонала сервисного предприятия с учетом общемировых тенденций и опыта.

Для этого необходимо решение следующих актуальных задач, среди которых:

рассмотреть теоретические аспекты понятия «вовлеченность персонала»;



выделить актуальные проблемы управления вовлеченностью персонала в российской экономике;

проанализировать влияние мотивации на управление вовлеченностью персонала;

предложить направления совершенствования системы управления вовлеченностью персонала сервисных предприятий России с учетом мирового опыта.

Под вовлеченностью персонала подразумевается наивысший уровень мотивации, когда человек радеет за свою компанию, выкладывается и старается работать как можно лучше. Это можно сравнить с предпринимательской моделью, когда сотрудник воспринимает бизнес компании как собственное дело, и считает своим долгом внести свой вклад в его процветание [1].

Основными двигателями формирования вовлеченности персонала сервисного предприятия являются [3] наличия у человека определенного списка потребностей; наличия у человека физической возможности удовлетворить свои потребности; наличия у человека желания двигаться и развиваться вместе со своим работодателем.

Стоит отметить то, что практически все процессы разработки системы управления вовлеченностью персонала сервисного предприятия относятся к мотивационной модели поведения менеджмента по отношению к своим сотрудникам.

Укрупненно методы мотивации персонала можно разделить на три группы:

организационно-административные методы, которые, по нашему мнению, имеют наименьшее влияние на производительность труда персонала;

экономические методы, которые обеспечивают главный мотив и стимул человека – собственно работу, поскольку они позволяют удовлетворить базовые потребности, стоящие на первых двух ступенях пирамиды А. Маслоу;

социально-психологические методы, которые в современных условиях реализации концепции менеджмента на базе сервисных предприятий как в России, так и за рубежом выходят на первый план мотивационной модели, поскольку стоимость их использования незначительна, а эффективность часто оказывается выше, чем при использовании экономических и организационно-административных методов.

В данный момент, российские сервисные предприятия не проводят эффективную политику управления вовлеченностью персонала не только из-за трудностей в мотивации сотрудников, но и из-за таких проблем, как:

высокая текучесть кадров;



низкий уровень профессионализма человеческих ресурсов в управлении персоналом;

применение диктатуры и авторитарной системы управления со стороны руководителей по отношению к своему рабочему персоналу;

низкая эффективность мотивационной системы, в том числе, высокая дифференциация оплаты труда и отсутствие нематериальных стимулов;

низкий уровень автоматизации процессов HR-отдела сервисных предприятий.

С целью повышения эффективности системы управления человеческим капиталом в современных сервисных предприятиях экономики России необходимо совершенствования политики управления вовлеченностью персонала. Для этого можно заимствовать зарубежный и мировой опыт, который применим в отечественной практике.

Рассмотрим наиболее актуальные современные технологии и инструменты разработки системы управления вовлеченностью персонала, использование которых, по нашему мнению, может способствовать совершенствованию их трудовой деятельности на базе сервисных предприятий [2, 4, 5].

1. Профессиональное обучение персонала за счет средств организации. Данный инструмент – хороший вариант для тех сервисных предприятий, которые заинтересованы в повышении кадрового потенциала своих сотрудников. Профессиональное развитие персонала формирует надежду в завтрашнем дне. Такие сотрудники осознают, что ценность их, как человеческого капитала, будет возрастать, что повышает степень их вовлеченности в трудовую активность.

2. Организация комфортного уровня корпоративной культуры и проведение мероприятий по командообразованию. Люди – социальные институты, выступающие участниками активной внутриорганизационной коммуникации. Проводя большую часть времени на рабочем месте, персонал требует эффективный механизм замещения по обеспечению потребностей в общении.

3. Социальное диагностирование персонала. Суть данной технологии заключается в постоянном мониторинге социальных проблем у сотрудников сервисного предприятия. В случае их выявления у отдельных работников, возникает необходимость в организации помощи в их решении. Нерешенные проблемы отражаются на психологическом состоянии человека и негативно влияют на эффективность его труда. Обратное внимание руководства способствует повышению вовлеченности персонала, который чувствует поддержку со стороны своего работодателя.

4. Материальное стимулирование. При выстраивании системы материального стимулирования необходимо, с одной стороны, заинтересовать персонала в общих результатах работы, с другой – учесть вклад каждого в этот общий результат.



Примером первого направления является определение той доли прибыли организации, которая пойдет на поощрение персонала. Второе направление можно реализовать, сформировав целевые показатели для каждого сотрудника. Это можно сделать через систему ключевых показателей эффективности. Такая система позволяет оценивать эффективность труда каждого сотрудника индивидуально. Благодаря этому, система материального стимулирования становится более справедливой и эффективной, повышая уровень вовлеченности персонала в трудовую деятельность.

Таким образом, основными инструментами и методами разработки эффективной системы управления вовлеченностью персонала в сервисных предприятиях экономики России являются внедрение профессионального обучения персонала за счет средств организации, организация комфортного уровня корпоративной культуры и проведения мероприятия по командообразованию, социальное диагностирование персонала и совершенствование материального стимулирования через применение системы ключевых показателей эффективности, результаты которой будут привязываться к размеру оплаты труда сотрудников.

Практическая роль повышения эффективности системы управления вовлеченностью персонала в успешной работе сервисных предприятий заключается в том, что благодаря применению эффективных инструментов происходит повышение показателя уровня производительности труда, увеличивающая выручку и прибыльность бизнес-деятельности организации. Таким образом, вовлеченность персонала и управление ею выступают одними из основных инструментов устойчивого развития сервисного бизнеса в России.

Список использованных источников:

1. Никонец О.Е., Черкасова А.Н. Вовлеченность персонала организации как высший уровень мотивации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 231–235.

2. Мамедова Ю.А. Мотивация персонала, как функция управления современной организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №6-2.

3. Файзутдинова И.З., Алексеев О.А. Управление вовлеченностью персонала // Доклады Башкирского университета. 2019. Т. 4. № 1. С. 93-97.

4. Давшан А.С. Вовлеченность персонала и его повышение // Системное развитие человеческих ресурсов в России сегодня. 2019. С. 49-53.

5. Гусарова С.Е. Вовлеченность персонала: позиции отечественных и зарубежных исследователей // Современная экономики. Сборник докладов XL Международной научной конференции. 2019. С. 8-12.

© Соколова Е.Ю., 2021



УДК 338.2

СОВРЕМЕННЫЕ КОММУНИКАЦИОННЫЕ БАРЬЕРЫ И ИХ ПРЕОДОЛЕНИЕ

Солиева З.С., Страчкова Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

При оптимальном протекании информационных процессов может наблюдаться развитие и прогресс, однако добиться равномерности кругооборота информационных потоков непросто, так как цифровые технологии осваиваются не всеми индивидами равномерно; у некоторых отсутствуют практические навыки, что в связи со стремительными преобразованиями сфер производства и обращения не всегда удается оперативно и целенаправленно скорректировать. Нередко между сотрудниками организации возникают коммуникационные барьеры, о которых необходимо знать руководителям, которые должны быть готовы к ним и к их преодолению.

Коммуникационные барьеры – это препятствия объективного и субъективного характера, возникающие при обмене информацией между коммуникаторами.

Среди современных авторов много сторонников выделения коммуникационных (коммуникативных) барьеров в отдельную категорию.

Е.Н. Скаженик дает следующее определение: «Коммуникационные барьеры – это факторы, снижающие эффективность коммуникации или полностью блокирующие её» [1].

К коммуникативным же барьерам относятся технические помехи, возникающие в работе IT-специалистов.

Барьеры коммуникационного характера принято делить на объективные, возникающие и существующие независимо от человека; и субъективные, связанные с личностными особенностями собеседников, их коммуникативными способностями.

К объективным барьерам будут относиться те, которые возникают в результате недостаточно отлаженной работы государственных и межгосударственных, ведомственных структур в выработке единых стандартов информационной политики.

Субъективные барьеры зависят от конкретных людей, возглавляющих конкретную организацию, от личностных качеств каждого представителя данного коллектива.

Коммуникационные барьеры игнорировать нельзя, так как они являются показателем неблагополучия в коллективе, что может привести к сбою его деятельности, а значит, следует искать пути их устранения для



выстраивания адекватной коммуникационной политики с целью эффективной работы организации [2].

От коммуникационной политики во многом зависит успешность деятельности любого юридического лица. «Основными условиями достижения цели коммуникативного действия в рамках информационно-аналитического обеспечения управления являются: наличие информации, необходимый её объем, время обработки и представления информации. Организация соответствующих коммуникативных действий обеспечивает своевременные и качественные коммуникации, заключающиеся в обмене информацией между коллегами» [3].

Изучение коммуникационных барьеров и их влияния на социальное управление коллективом и принятие управленческих решений, позволит устранить многие недостатки, мешающие адаптации и инфосоциализации коллектива в условиях сближения.

Существуют различные способы преодоления коммуникационных барьеров, к основным, из которых относят:

1. Регулирование кругооборота информационных потоков. Управленцы на всех уровнях организационной структуры должны знать существующие проблемы коммуникационного характера в коллективе, вовремя и регулярно выявлять данные недостатки. Регулирование заключается в понимании значимости информации и своевременности её поступления конкретным сотрудникам без искажения. Объем информации должен соответствовать потребностям. Информационные потребности сотрудников в значительной мере зависят от целей организации, путей её развития и тех решений, которые принимает руководство [4].

Информационные перегрузки, от которых страдает современный коллектив, возможно уравнивать только с помощью грамотного регулирования и внимательного отношения руководителя организации к этой проблеме.

2. Управленческие действия. Проведение регулярных собраний (встреч) с сотрудниками организации для обсуждения рабочих вопросов, затрагивающих грядущие перемены, обсуждение дальних и ближних целей, распределение обязанностей позволят улучшить взаимодействие между коллегами. На собраниях молодые и новые сотрудники приобретают возможность проявить инициативу, наладить контакт с руководителем. Собрание (встреча) может проводиться в виде дискуссии на заданную тему относительно перспектив развития организации. Такие мероприятия формируют навык активного слушания, участники задают вопросы, начинают вовлекаться в процесс обсуждения, проявлять интерес к высказываниям собеседника. Данные управленческие действия помогут устранить некоторые организационные и социальные барьеры, а также большинство барьеров психологического характера.



3. Формирование системы обратной связи. Данный способ преодоления коммуникационных барьеров не требует финансовых затрат, прост и эффективен. С помощью него можно выявлять информационно-коммуникационные барьеры и оперативно принимать решения по их устранению. Важно найти такую форму обратной связи, которая будет максимально достоверной и доступной.

При налаживании обратной связи повышается результативность деловых коммуникаций в организации. Надежность и продуктивность коммуникационного процесса объясняется его двусторонним обменом информацией.

Наладить положительную обратную связь не просто. Горизонтальные и вертикальные информационные потоки нередко искажаются, так как от руководства к подчиненным информация может приукрашиваться и умалчиваться, подаваться под определенным углом зрения; при обратном направлении позитивная информация гиперболизируется и приукрашивается с целью расположения начальника [5].

4. Выход в народ. Руководитель организации должен периодически посещать подчиненные ему отделы, общаться с людьми напрямую. Проверяя состояние коммуникативных каналов в коллективе, он должен самостоятельно убедиться в их актуальности. Когда управленец своими глазами видит положение дел и общается с людьми, он получает более полное представление о своих подчиненных и организации в целом, обладая возможностью напрямую доносить до сотрудников важные идеи, мнения, ценности.

Есть и другие способы преодоления коммуникационных барьеров, такие как персональная рассылка, сбор предложений, доски объявлений, презентации; не всегда они работают в должной мере. Управленцы должны иметь в виду это и понимать, что необходимо использовать возможности новых технологий, электронной коммуникации, корпоративного портала. Для этого следует наладить контроль за работой коммуникационных систем, что поможет в преодолении технического барьера, устранив помехи на пути прохождения информации в процессе коммуникации как от отправителя к адресанту, так и в обратном направлении.

Главное в коммуникационном процессе – атмосфера доверия и открытости; именно это побуждает сотрудников к честному общению друг с другом, без манипуляторного воздействия, умалчивания и искажения информации. Сотрудники не должны бояться говорить друг другу и руководителю как хорошие, так и плохие новости. Для этого следует развивать межличностные отношения работников, чему способствует неформальное общение в коллективе. Причем, руководители должны разработать формальные каналы коммуникации, стимулируя одновременно использование как формальных, так и неформальных каналов.



Важно также понимать, что структура организации должна соответствовать потребностям в коммуникациях. Иногда, при решении сложных задач, где требуются нестандартные решения, следует децентрализовать структуру для вовлечения сотрудников в управленческий процесс. Отсутствие или недостаток координации приводит к неэффективности коммуникаций и ведет к неуправляемости, что наносит невосполнимый ущерб производству, бессмысленной растрате времени, сил, нервов сотрудников. Регулярное обучение персонала, поощрение работников-новаторов, оказание помощи в самосовершенствовании каждому члену коллектива помогут в преодолении сопротивления отдельных сотрудников внедрению инноваций и овладению новыми технологиями.

Выбор способа преодоления коммуникационных барьеров зависит от многих факторов, но в первую очередь следует выяснить, какие виды этих барьеров присутствуют в коллективе; следует учитывать потребности каждого члена коллектива, соизмерять информационные желания и возможности сотрудников и руководства.

Регулярный анализ состояния коммуникаций в организации, выявление основных причин возникновения коммуникационных барьеров, их специфики и возможного нанесения ими вреда позволят своевременно принимать решения по их устранению. Современная организация может бесперебойно и успешно функционировать только в результате постоянного контроля за продуктивностью коммуникации, что будет способствовать успешной инфосоциализации и адаптации сотрудников для эффективной деятельности в новых современных условиях.

Список использованных источников:

1. Скаженик Е.Н. Деловое общение [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m161/> (Дата обращения 21.04.2021).
2. Информационно-коммуникационные барьеры в региональной практике государственного управления [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=4826/> (Дата обращения 30.04.2021).
3. Барьеры эффективного общения и способы их преодоления [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/barery-obshcheniya-informaciya-ocenka-sobesednik-situaciya-mysl-rech-ponimanie-smysl-suzhdenie-myshlenie/> (Дата обращения 03.05.2021).
4. Барьеры общения: виды барьеров и способы от них избавиться [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://love-is.org/barery-obshheniya/> (Дата обращения 04.05.2021).
5. Коммуникационные барьеры и их преодоление [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://myfilology.ru/171/kommunikacionnye-barery-i-ix-preodolenie/> (Дата обращения 07.05.2021).

© Солиева З.С., Страчкова Е.Г., 2021



УДК 325.1

МОТИВАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ МОЛОДЁЖНЫХ КОГОРТ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сонов И.В., Карпова Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье приводятся результаты социологических исследований об особенностях влияния различных факторов мотивации и адаптации молодёжных когорт на рынке труда. Изучены основные адаптационные механизмы и инструменты повышения мотивационно-адаптационного процесса. Обосновывается необходимость выработки оптимальных методов и способов адаптации и мотивации для молодёжных когорт с учётом меняющихся условий нарастающей цифровизации экономики с учетом интересов и способностей потенциальных работников. Молодёжные когорты определяются как совокупность людей, социальная связь между которыми основывается на временном совпадении значимого события (года рождения, года окончания школы, года вступления в брак и т.д.) [10].

Термин «молодежная когорта» предварительно можно трактовать как социальную общность людей, характеризующихся схожими возрастными границами, социокультурными ориентирами, которых объединяют похожие жизненные события, стратегии социального взаимодействия, единство ценностей, интересов и норм поведения в социуме [9]. В современной экономической и социокультурной реальности требуется углубленный социологический анализ содержания и форм проявления молодежных потребностей, жизненных ценностей и ориентаций, тенденций карьерного развития, реальной и потенциальной социально-профессиональной активности на рынке труда. Применение в социологических исследованиях понятия когорты и когортного анализа – не только количественного, но и качественного (описание жизненных траекторий и др.) – находится в одном ряду с проблематикой поколения.

Необходимо отметить тот факт, что экономическая проблематика изучения различных аспектов социологии управления, управление трудовыми ресурсами в контексте адаптационных критериев традиционно обращается к изучению мотивации и адаптации молодого сотрудника к работе и его изучает возможности оптимизации трудоспособности. Трудовая мотивация в данном исследовании представляется в качестве адаптационного механизма молодёжных когорт в процессе первичной адаптации, который призван отразить эффективность взаимодействия молодого специалиста с трудовой деятельностью. Трудоспособность в свою очередь предлагается рассматривать как показатель эффективности



трудовой деятельности молодого человека на необходимом уровне в промежуток отведенного администрацией предприятия на адаптацию времени [5].

По мнению И.Ф. Ежуковой, в качестве показателей успешности адаптации индивида в новой для него среде выступают:

высокая – появление у него нового высокого социального статуса в рамках этой среды; личная удовлетворенность сотрудника новой средой в целом;

низкая – скачок индивида в иную нестабильную социальную среду (например, миграция и текучесть кадров); отклоняющееся или девиантное поведение и т.д. [4].

Показатели успешности профессиональной адаптации, по мнению М.Н. Арнаут и Н.А. Царевой, включают в себя уровень конфликтности; уровень нервозности; уровень контактности; включение в культуру; самомотивацию [1].

С точки зрения проводимого данного исследования интересно проанализировать данные, полученные в исследовании В.Г. Шуметова [7], который предлагает рассматривать три широких комплекса показателей, индицирующих уровень профессиональной адаптации:

1) комплекс взаимосвязанных положительных показателей, которые зависят от качества индивидуальной учебной и воспитательной работы в вузе, и личной удовлетворенности существующими отношениями с преподавательским и методическим коллективами;

2) комплекс взаимосвязанных негативных показателей, которые зависят от трудностей ввиду недостаточности актуальных учебных материалов и необходимости совмещения работы и обучения;

3) комплекс взаимосвязанных негативных показателей, которые зависят от трудностей ввиду большой учебной нагрузки и замудренности содержания вузовских дисциплин [8].

Недостаточность предварительной подготовки молодых работников также представляет собой показатель трудностей, однако этот индикатор значимо не коррелирует ни с одним из ведущих факторов. Поэтому с учетом связей между перечисленными показателями и факторами адаптации, рассмотренными выше, число адекватно отражающих уровень профессиональной адаптированности молодого сотрудника можно сократить до трех ведущих, а именно: 1) оценка качества обучения (позитивный показатель); 2) трудности ввиду недостаточности актуальных учебных материалов (негативный показатель); 3) трудности ввиду замудренности вузовских дисциплин (негативный показатель) [8].

Далее небезынтересно сравнить полученные данные в исследовании Е.А. Гнатышина, Н.В. Уварина и А.В. Савченкова, которые, рассматривая структуру адаптации, отмечают, что одним из показателей адаптации можно предложить представления, предпочтения и стратегии молодежи как часть



профессионального структурного компонента, особенно с позиции мотивации выбора молодежью профессиональной сферы, трудовой организации и условий деятельности. Кроме того, к показателям адаптации исследователи предлагают отнести успешность освоения учебных дисциплин, активность в социальной жизни, осознанность и самостоятельность выбора, мотивация молодежи и некоторые другие [3].

Возможность использования социальной активности как показателя успешности адаптации рассматривалась также в работах других исследователей (Е.С. Балабанова, В.И. Кузнецов, В.В. Юдашкина), которые подчеркивали, что социальная активность, ее ценностно-смысловая направленность и мотивация непосредственно связаны со спецификой потребностей молодежных когорт, мировоззренческих и ценностных ориентиров, профессиональной и социальной личностной направленности молодежи в целом [2].

В работах отдельных исследователей (Н.Х. Гафиатуллина, А.М. Шевченко и С.И. Самыгин, Е.В. Курашкина, Н.А. Чентемирова, О.В. Шиняева и Т.В. Фадеева) в качестве одних из важнейших показателей представляются социальное здоровье молодежи и ее социальное самочувствие. Социальное здоровье рассматривается как: обладающее положительной социально-адаптивной направленностью состояние молодого человека; способность молодого человека обладать социально-ролевой саморегуляцией и способностью адаптироваться в общественной жизнедеятельности; ресурс адаптационного поведения студенческой молодежи [6].

Способность представителей молодежи успешно адаптироваться к требованиям современности, в том числе социума и избранной профессиональной стези, стать социально востребованными и эффективными специалистами, научиться оказывать конструктивное и активное влияние на все уровни окружающей их социальной действительности базируется именно на социальном здоровье. Можно сказать даже, что социальное здоровье также в полной мере отражает степень адаптированности молодежи к взаимодействию в социальной и профессиональной среде.

Недавнее исследование, проведенное AACSB вместе с консалтинговой компанией Deloitte, говорит о растущем разрыве в знаниях и навыках между выпускниками большинства вузов мира и потребностями крупнейших современных компаний. Оказывается, выпускникам современных вузов не хватает таких навыков, как способность к критическому мышлению, умение формулировать проблемы и решать их самостоятельно, а не по подсказке. Бизнес ожидает от молодых сотрудников уверенного владения новыми технологиями, умения работать в команде, быстро адаптироваться к переменам, обладать способностью работать в



кризисных ситуациях. Ну и, конечно же, иметь хорошие профессиональные знания и навыки.

Таким образом, подводя итоги предварительного исследования, основные адаптационные механизмы представляют собой следующие: процедуры знакомства нового сотрудника с системой и правилами, тренинги и прохождение этапа вхождения в производственный процесс. К критериям успешности молодежи при выходе на рынок труда относятся: первоначальный уровень квалификации молодежи и уровень ее трудовой дисциплины, количество и качество выполняемого молодежью труда, его производительность, степень удовлетворения сотрудника своей работой, его отношение к профессии и руководству, к коллегам, личную мотивацию к профессиональной деятельности. Среди показателей успешности адаптации молодежи на рынке труда можно выделить: трудоспособность молодежи, уровни контактности и конфликтности, самомотивация, предпочтения и стратегии.

Список использованных источников:

1. Арнаут М.Н., Царева Н.А. Экономико-адаптационный механизм управления персоналом // АНИ: экономика и управление. 2017. №3 (20). С. 37.
2. Балабанова Е.С. Социально-психологический подход к исследованию социальной активности молодежи // Знание. Понимание. Умение. 2018. №3. С.211; Кузнецов В.И. Проектная деятельность как технология вовлечения и развития социальной активности
3. Гнатышина Е.А., Уварина Н.В., Савченков А.В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. С.38.
4. Ежукова И.Ф. Трудовая адаптация сотрудников // Концепт. 2017. №S1. С. 6–11.
5. Мотивационные механизмы первичной адаптации персонала // URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1116> (Дата обращения: 10.05.2021).
6. Шиняева О.В., Фадеева Т.В. Здоровье как ресурс адаптационного поведения студенческой молодежи // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. №2(30). С. 179.
7. Шуметов В.Г., Лясковская О.В. Исследование факторов адаптации студенчества 2000-х годов к обучению в вузе методами Data Mining // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. № 6.
8. Шуметов В.Г., Лясковская О.В., Гудова Т.Г. Data Mining в эмпирической социологии: методология количественного моделирования: монография. Орел. ОРАГС. 2011. 240 с.



9. Шелепова С.Н. Социальный портрет молодежных когорт в региональной социокультурной реальности // Наука сегодня: теоретические аспекты и практика применения : сб. науч. тр. по материалам Междунар. заоч. науч.-практ. конф. 28 октября 2011 г. : в 9 ч. Ч. 9. Тамбов, 2011. С. 166-167.

10. Энциклопедия электронная // Социология молодёжи // под ред проф. В.А. Лукова // URL: <http://soc-mol.ru/encyclopaedia/theories/233-kogorta.html>

© Сонов И.В., Карпова Е.Г., 2021

УДК 378.1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Сорокин Д.А., Иванова Т.В.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Чувашский государственный
университет имени И.Н. Ульянова», Чебоксары*

На сегодняшний день развитие высшего образования подвергается сильной конкуренции. Правильное таргетирование деятельности высших учебных заведений – это главный фактор в успехе на рынке труда [1, с. 35]. Главным фактором, в конкуренции между западными вузами и нашими, является качество образования [2, с. 91]. От него зависит дальнейший уровень жизни граждан, их профессиональный спрос на рынке труда. Под качеством образования понимается знание профессиональных вопросов, умение применять их на практике и являются ли эти знания актуальными на сегодняшний день.

Советская система образования в погоне за западными европейскими стандартами была реорганизована и в следствии чего почти полностью разрушена. Но на ее замену не появилось никакой достойной системы образования. Помимо того, что на российскую систему образования повлияла смена политического строя, так, кроме этого, на нее влияет глобализация, усиливающаяся со временем [3, с. 17]. В современном мире постоянно появляются новые инновационные методы обучения, сменяя традиционные, вследствие чего в системе образования появляются новые проблемы, в решении которых государство затрудняется.

Цель статьи заключается в выявлении актуальных проблем высшего образования Российской Федерации.

Реформирование высшего образования в Российской Федерации продолжается и сегодня, ставит перед вузами задачу поднять качество образовательного процесса до уровня мировых стандартов. Важным шагом в улучшении образовательной деятельности и повышении качества



образования в вузе является интеграция науки и учебного процесса, что позволяет в значительной мере улучшить процессы формирования квалификаций выпускников. Критерии качества высшего образования в разных странах существенно отличаются, однако, ключевые особенности сохраняются во многих образовательных системах.

В современной системе образования можно выделить такую ярко выраженную проблему, как низкая практическая направленность образования [4, с. 441]. На сегодняшний момент времени высшие учебные заведения подготавливают будущих работников, у которых преобладают теоретические знания, что в свою очередь, сводят практические знания на нет. Теоретические знания ограничивают будущего специалиста, так как они во многом отличаются от практической деятельности. Учащиеся не умеют использовать эти теоретические знания, сталкиваясь с определенными практическими задачами. Из этого вытекает неуверенность будущего сотрудника в выполнении рабочих процессов. И это действительно так, ведь большая часть выпускников, только устроившись на работу, подмечают, что не чувствуют себя полноценно готовыми к практике. Это происходит из-за плохой практической подготовки в высших учебных заведениях, а также плохое подкрепление теории с практикой. Также это может быть связано из-за давно устаревшей системы образования, которая не успевает адаптироваться к быстро меняющимся условиям современного мира. Это проявляется в изучении старого необновленного материала предметных областей, который не соответствует актуальной информации.

Эффективным решением данной проблемы может являться реорганизация нынешней системы образования. Она может проявляться в добавлении к учебной программе практических занятий, где учащиеся выступают в качестве специалиста, и будут решать задачи, с которыми они смогут столкнуться в будущем на настоящей работе [5, с. 71].

Еще одним проявлением реорганизации нынешней системы образования может заключаться в налаживании «мостов» между предприятиями, где студенты смогут пройти практику, что позволит в процессе своего обучения набраться больше практических навыков, так как на сегодняшний момент времени мало вузов может похвастаться своим сотрудничеством с предприятиями. Ведь на практике обучающийся может столкнуться с трудностями и проблемами отличными от теории, что в свою очередь, при их решении только усилит практический навык [6, с. 115].

В современной образовательной системе высших учебных заведений имеется много недочетов и фундаментальных проблем, которые требуют к себе больше внимания, чем это есть на данный момент времени [7, с. 22]. Молодые люди в поисках работы и непосредственном трудоустройстве, испытывают сложности в применении своих знаний на практике и их можно понять. Полученное высшее образование в Российской Федерации – это еще



не гарант высокооплачиваемой и престижной работы, как это является на западе. Наша ключевая задача состоит в решении данной проблемы и повышении практических навыков у выпускников высших учебных заведений, для того чтобы это, в свою очередь, способствовало уверенности в дальнейшем применении их на рабочем месте.

Список использованных источников:

1. Аманацкий, Ю.В. Современное отечественное образование в системе национальной безопасности России / Ю.В. Аманацкий // Юридическая наука: история и современность. 2017. № 3. С. 88-95.

2. Андреева Т.А. Модернизация системы образования в России / Т.А. Андреева // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2017. № 1-2. С. 438-444.

3. Безуглая, Т.И. Содержание понятия «образование» / Т.И. Безуглая // Евразийский союз ученых. 2017. № 11-2 (44). С. 16-19.

4. Галактионова, Ю.Ю. Состояние системы образования в современной России и прогнозирование ее дальнейшего развития / Ю.Ю. Галактионова // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 1 (17). С. 795-797.

5. Галушка, М.А. Развитие независимой оценочной системы качества образования в России / М.А. Галушка // Международный студенческий научный вестник. 2018. № 1. С. 82.

6. Давлатмуродов, Ш.Ш. Концепция образования в современной России / Ш.Ш. Давлатмуродов // Аллея науки. 2017. Т. 1. № 14. С. 312-316.
Дедова, Е.М. К вопросу моделирования системы управления развитием образования на муниципальном уровне / Е.М. Дедова // Новая наука: финансово-экономические основы. 2017. № 1. С. 115-117.

7. Кравцов, А.О. Развитие муниципальных образовательных систем на основе Концепции «Социально – ориентированного образования» / А.О. Кравцов // Экстернат.РФ. 2017. № 2 (5). С. 17-22.

© Сорокин Д.А., Иванова Т.В., 2021

УДК 331.53

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ВУЗОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Тетерина А.А., Карпова Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье приводятся основные результаты исследования, которое проводилось с целью изучения и выработки оптимальных форм взаимодействия между работодателями и вузами в процессе



трудоустройства выпускников, которые получили образование в условиях разработки новых подходов к системе профессионального образования, которые касаются подготовки национальных кадров для цифровой экономики, и обновляемых стандартов качества образования.

В системе рыночных отношений высшее образование находится под давлением интересов и требований субъектов одновременно двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда [1]. С одной стороны, вузы предоставляют обществу образовательные услуги, непосредственными потребителями которых являются студенты. С другой, на рынке труда они представляют результаты своей деятельности – специалистов, освоивших определенную образовательную программу, потребителями которых являются организации различных отраслей экономики. Поэтому вузы заинтересованы в изучении целевого рынка труда. Это позволяет им определить основные стандарты качества образования, а также тенденции изменения спроса на тех или иных специалистов. В конечном счете, наличие перспективы трудоустройства после окончания вуза является важным мотивом при выборе индивидом образовательных продуктов. Таким образом, наличие тесных взаимосвязей между вузами и работодателями является объективной необходимостью их эффективного функционирования в рыночных условиях.

На сегодняшний день существует противоречие между необходимостью взаимодействия системы высшего образования с работодателями и неготовности большинства российских работодателей и вузов осуществлять эффективное взаимодействие в процессе разработки образовательных программ. Данное противоречие обусловлено расплывчатостью требований к компетенциям работников и отсутствием разработанных форм ведения интерактивного диалога между сторонами.

Выходом из создавшейся ситуации может стать развитие различных форм взаимодействия и сотрудничества учреждений высшего образования с организациями, что позволит модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность самого процесса образования [2].

В настоящее время существуют различные формы взаимодействия высших учебных заведений и предприятий.

По данным службы исследований портала Career.Ru, которая является структурным подразделением компании HeadHunter, наиболее распространенными формами взаимодействия с учебными заведениями со стороны работодателя являются практики и стажировки для студентов (80%) [3]. Отдельно хотелось бы отметить следующий факт: несмотря на то, что создание корпоративной кафедры является наименее популярным инструментом взаимодействия с учебными заведениями, в настоящее время среди российских ИТ-компаний наметилась тенденция к организации собственных кафедр, но пока исключительно в вузах [4].



Рисунок 1 – Формы взаимодействия с учебными заведениями со стороны работодателя

Также согласно исследованию Career.Ru эффективными формами взаимодействия являются практики и стажировки для студентов, ответили 65% всех участников данного опроса [3]. При этом следует отметить любопытный нюанс: по мнению 30% респондентов, регулярные секции и мастер-классы являются более эффективным инструментом взаимодействием с учебными заведениями по сравнению с единоразовыми (18%) [3].



Рисунок 2 – Наиболее эффективные формы взаимодействия между учебными заведениями и работодателем

Перечисленные формы взаимодействия вузов и предприятий способствуют налаживанию контактов между студентами и работодателями, что, в свою очередь, приводит к повышению престижности вуза, предоставляющего возможность дальнейшего трудоустройства выпускников, и работодателя как организации, которая тщательно планирует свое будущее. Помимо прочего, такое взаимодействие помогает учебному заведению оценить перспективность дальнейшей подготовки тех или иных специалистов. Поэтому необходимо работать в данном направлении и вузам, и работодателям для того, чтобы обеспечить взаимовыгодный обмен и наладить процесс трудоустройства выпускников, потому что взаимодействие вузов и бизнеса – ключевой момент в развитии современной системы высшего образования.

Формирование партнерского сотрудничества между системой высшего образования и сферой труда позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность, как самого процесса образования, так и степень успешного трудоустройства выпускников вузов [5].



Таким образом, при формировании и выполнении образовательного заказа учебные заведения должны учитывать конъюнктуру рынка труда и требования работодателей, последним необходимо выдвигать требования к профессии и активно участвовать в разработке образовательных программ для подготовки по специальностям. В этих условиях становится принципиально важными разработка и использование в системе высшего образования новых форм эффективного взаимодействия вузов и работодателей, позволяющих готовить профессионалов, способных реализовать устойчивое и динамическое развитие соответствующих производств, в том числе и на основе наукоемких технологий. Тем не менее, при подготовке профессионалов нельзя забывать, что задачей высшего образования является не столько формирование навыков и умений, сколько объяснение как именно и почему происходят те или иные процессы, выявление сути явлений и развитие любознательности студентов

Список использованных источников:

1. Гончарова, Н.В. О рынке труда выпускников вузов / Н. В. Гончарова. - Текст : непосредственный // Социологические исследования. - 2017. - № 3. - С. 105-112.

2. Дунаева, Н. А. Молодежь на рынке труда / Н. А. Дунаева. - Текст : непосредственный // Вопросы экономики. - 2018. - № 1. - С. 115-118.

3. Работодатели и учебные заведения: как добиться взаимодействия? // hh.ru URL: <https://hh.ru/article/22034> (дата обращения: 12.05.2021).

4. Сеницына, Г.П. Взаимодействие с работодателями в условиях деятельности базовой кафедры / Г. П. Сеницына. - Текст : непосредственный // Интернет-журнал «Мир науки». - 2016. - Т. 4, вып. 4. - С. 143-148.

5. Илясов, Е. П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования / Е. П. Илясов. - Текст : непосредственный // Ученые записки Казанского университета. - 2018. - № 4. - С. 208-221.

© Тетерина А.А., Карпова Е.Г., 2021



УДК 331.101.3

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Титенкова А.О.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В современном мире с большим количеством организаций, каждая из них стремится быть лидером на своем рынке. Для поддержания высокой конкурентоспособности предприятия есть множество факторов, которые должны учитывать руководители, и одни из ключевых это мотивация сотрудников. Не секрет, что любой человек имеющий мотивацию к своей деятельности имеет преимущество в качестве, скорости и отношении к проделанной работе. Актуальным остается влияние корпоративной культуры на повышение мотивации персонала. В исследованиях корпоративных культур Б.З. Мильнера, Т.Ю. Базарова, В.А. Спивак, А.Э. Капитонова, Г.П. Зинченко, А.Д. Карнышева как механизма через социализацию и усвоение индивидами норм и ценностей, господствующих в данной социальной системе, изучаются условия и предпосылки участия людей в общественных отношениях, а через социальный контроль и систему санкций влияют на индивида таким образом, чтобы направленность и характер выбираемых им действий не выходили за рамки допустимого в данной системе.

Корпоративная культура рассматривается как система ключевых представлений и верований, которую поддерживают и применяют сотрудники организации для обозначения их действий, путем передачи ценностных ориентаций между членами организации. Корпоративная культура – это совокупность наиболее важных представлений, верований и предположений, принимаемых и разделяемых участниками организации, и получающих выражение в заявляемых организацией и/или реализуемых ею на практике ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, причем эти ценностные ориентации передаются членам организации через символические средства духовного и материального окружения организации [2]. Многими авторами было отмечено, что корпоративная культура влияет на удовлетворённость персонала, а это не мало важно для успеха компании. Мотивированные и удовлетворённые члены организации стремятся к успеху и процветанию своей организации, что позволит им достигнуть намеченных целей и удовлетворения своих потребностей. Устойчивая и непротиворечивая структура ценностных ориентаций обуславливает такие качества личности, как цельность,



надежность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям во имя этих идеалов и ценностей, активность жизненной позиции, упорство в достижении целей. Противоречивость порождает непоследовательность в поведении. Очевидно, что ценностные ориентации независимой личности могут не совпадать со структурой ценностей, функционирующих в общественном сознании [3].

Ценностные ориентации как сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности, определяет общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поступкам, поведению. А. Маслоу рассматривает ценностные ориентации с позиции теории самоактуализации, используя понятие «ценности» в качестве синонима понятия «потребности».

Для выявления и поддержания высокого уровня мотивации, пирамида потребностей Абрахама Маслоу позволит понять истинные потребности людей, благодаря ей, специалисты управления персоналом и руководители смогут грамотно реализовать потенциал своих сотрудников. Рассмотрим, как корпоративная культура влияет на каждый компонент пирамиды потребностей. Физиологические потребности включает в себя необходимость в достойном и своевременном оплате труда, для удовлетворения физиологических потребностей такие как еда, вода, место для отдыха. Компания, которая предоставляет комфортное рабочее место, регулярный отпуск, а также больничные – способствует отдыху и восстановлению, что очень важно для высокой трудоспособности коллектива. Организация обеспечивающая безопасность своих сотрудников на рабочем месте, помогающая в сложных жизненных ситуациях своим членам, а также стабильная экономическая ситуация способствует стабилизации текучести кадров, что позволяет снизить затраты на адаптацию и обучение новых сотрудников. Потребность в принадлежности группе как социальные потребности заключаются в том, чтобы стать членом коллектива. Тимбилдинги, корпоративные мероприятия как часть корпоративной культуры способствуют повышению уровня взаимопомощи между сотрудниками, сокращаются деструктивные функции конфликтов, появляется благоприятный психологический климат в коллективе, что способствует налаживанием социальных связей и появлением чувства сплочённости и одного целого. Человек, чувствующий принадлежность к рабочей группе, мотивирован достижением общего успеха организации. Потребность в признании. Для поддержания высокого уровня мотивации в организации, руководителю необходимо проводить церемонии награждения почётными грамотами или памятными подарками своих сотрудников. Каждый сотрудник будет стремиться выделиться на торжественном мероприятии или попасть на доску почёта, а новые сотрудники будут знать и главное хотеть к чему надо стремиться. Уважение



и признание играет колоссальную роль в мотивации персонала, человек стремящийся стать лучше, будет выполнять свою работу на высоком профессиональном уровне, чтоб в дальнейшем его выделил руководитель, а также возможность в самостоятельности принятия решений. Потребность в самовыражении как самоактуализация находится на вершине всех потребностей. Развитие, повышение, поддержка инициативы, проектная деятельность, вовлеченность в сложные задачи – всё это поможет реализовать сотрудникам весь свой профессиональный потенциал, который он затратит на выполнение своих задач и достижения целей предприятия.

Корпоративная культура – это эффективный способ повышения мотивации персонала. При удовлетворении потребностей своих сотрудников, компания будет иметь высокие показатели эффективности, а также сокращение затрат на обучение и адаптацию. Далее я хочу привести примеры экономических показателей в исследованиях мотивации персонала в организации.

Международная рекрутинговая компания Haays, опубликовала результаты исследования мотивации и удовлетворенности работой в России – Motivation&Job Satisfaction Report. Результаты исследования показали, 63% респондентов утверждают, что нематериальный фактор мотивации – это профессиональное развитие, что указывает на потребность в самоактуализации, а материальным фактором является денежное вознаграждение, что поддерживает комфортную жизнь за которое проголосовали 93% [5]. Из предоставленных данных Gallup, сотрудники, удовлетворенные своей работой, а также с высокой мотивацией, имеют на 17% выше производительность труда благодаря тому, что сотрудники настроены на результативный рабочий день, выходят меньше курить, реже опаздывают на работу, а также на 41% сокращаются пропуски. Это обусловлено тем, что в коллективе благоприятный психологический климат, сотрудники чувствуют ответственность перед друг другом за проделанную работу [4].

Если сделать увеличение на 10% вложений в рост мотивации сотрудников, то это приведёт к повышению дохода на \$2400 США на одного сотрудника в месяц, такие данные предоставил Palmer Morrel-Samuels в своей работе, где он изучал влияние мотивации на сотрудников. Из этих данных можно сделать вывод, что мотивация сотрудников остаётся одной из важнейших компонентов успешности организации [1].

В заключении отметим, что корпоративная культура и мотивация персонала тесно связаны между собой. При рациональном использовании и совершенствовании элементов корпоративной культуры, сотрудники организации становятся слаженной, конкурентоспособной, высокоэффективной командой, способной реализовывать потенциал своих возможностей.



Список использованных источников:

1. Кокшарова, Е. А. Обработка отраслевой информации на примере исследования мотивации персонала / Е. А. Кокшарова // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 17. – С. 392-398.
2. Одинцов, А. А. Корпоративная культура развития: Монография / Одинцов А.А., Одинцова О.В. - Москва :МГУДТ, 2015. - 90 с.: ISBN 978-5-87055-293-4.-Текст:электронный.-URL:
<https://znanium.com/catalog/product/782849> (дата обращения: 24.04.2021)
3. Одинцова О.В., Рамендик Д.М. Психология в менеджменте» М.:ИИЦ МГУДТ.-2015.-200 с
4. HAYS, RECRUITING EXPERTS WORLDWIDE [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hays.ru/research/motivatsiya-i-uroven-udovletvorennosti-personala/>. –(дата обращения: 30.04.21.)
5. Jim Harter, Annamarie Mann. «The Right Culture: Not Just About Employee Satisfaction» // Gallup - 2019. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.gallup.com/workplace/236366/right-culture-not-employee-satisfaction.aspx> (дата обращения: 30.04.2021).

© Титенкова А.О., 2021

УДК 316.647.8

СТЕРЕОТИПЫ ВОСПРИЯТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА РОССИЙСКИХ АБИТУРИЕНТОВ

Тихонова Е.В., Хачатрян М.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье приводятся результаты социологических исследований влияния социальных стереотипов на выбор будущей профессии российскими абитуриентами. Изучены основные стереотипы восприятия высшего образования как социального лифта и инструмента повышения социального статуса. Обосновывается необходимость профессиональной консультации абитуриентов при поступлении в Вуз с учетом интересов и способностей потенциальных студентов.

Выбор молодым человеком своей будущей профессии является одним из важнейших в жизни. Соответствие личных интересов, желаний собственным возможностям и требованиям, которые предъявляет работнику выбранная сфера деятельности, определяет перспективу профессионального роста и реализации карьерных ожиданий. Успешное профессиональное самоопределение во многом зависит от уровня информированности абитуриента о мире профессий, состоянии рынка



труда, специфики избранной профессией и комплексе знаний и навыков, которыми должен овладеть будущий специалист. В противном случае выпускник даже престижного вуза остается невостребованным, а годы учебы оказываются бесполезно потраченным временем. Многочисленные исследования процесса профессиональной ориентации выпускников российских школ показывают, что проводимые мероприятия не оказывают существенного воздействия на приоритеты будущих студентов, а авторитет учителей и наставников в этих вопросах крайне низок [1].

Несмотря на то, что преобладающее количество абитуриентов заявляют о самостоятельном выборе будущей профессии, в реальности этот выбор определяется ближним социальным окружением [2].

В свою очередь, само ближайшее окружение (семья, родственники, друзья) действует под влиянием принятых обществом стереотипов о наличии высшего образования как условия будущего финансового благополучия, успешного трудоустройства и карьерного продвижения. Проведенный анализ исследований наиболее устойчивых и распространенных стереотипов важности высшего образования позволил выделить следующие:

уровень полученного образования отражается на дальнейших возможностях трудоустройства, человека с высшим образованием охотнее возьмут на престижную, интересную, высокооплачиваемую работу, чем человека со средним образованием [3];

семейные традиции в период взросления формируют культурный уровень и ценностные ориентации личности, помогая ребенку овладеть профессией одного из родителей и добиваться в ней успеха [4];

отсутствие высшего образования характеризует человека с низким уровнем интеллекта и культуры, сужает возможности профессиональной карьеры и самореализации личности.

Наряду с представлениями о необходимости высшего образования в общественном мнении сформировался и поддерживается традиционный стереотип о наиболее престижных и одобряемых сферах профессиональной деятельности, который практически не изменился за 10 лет с момента проведения аналогичного исследования ВЦИОМ в 2010 году. По-прежнему общество считает, что лишь определенные специальности могут обеспечить человека трудоустройством и возможностью самореализации в жизни.

Проведенный в 2020 году опрос показал, что 11% абитуриентов собираются поступать на медицинские специальности. Следом идут традиционно популярные профессии: программист, специалист в сфере IT (6%), юрист (6%), экономист (5%), учитель или педагог (5%), инженер (5%), строитель (3%) и военный (3%). Участвовавшие в исследовании родители потенциальных абитуриентов рекомендуют своим детям те же профессии врача или медсестры (25%), направления IT и программирования (18%), а также инженерные (12%), юридические (11%) или педагогические (10%)



специальности. Таким образом, мнения родителей и выбор детей практически совпадают.

Стереотипные представления о высшем образовании искажают его сущность и тем самым снижают мотивацию к овладению профессией. В конечном итоге абитуриенты воспринимают высшее образование как ключ для успешного трудоустройства, ориентируясь на получение диплома, а не знаний и навыков. Согласно опросу ВЦИОМ, за последние девять лет (с 2010 по 2019 год) россияне чаще стали считать высшее образование необходимостью. Увеличилась доля сторонников мнения, что диплом о высшем образовании нужно получать, потому что так принято (с 6% в 2010 г. до 18% в 2019 г.). Чаще всего об этом говорят молодые люди в возрасте от 18 до 24 лет (25%). Поскольку большинство в данной возрастной группе представлено студенческой молодежью, можно сделать печальный вывод о том, что преобладающая часть будущих и сегодняшних молодых специалистов считает свою профессию условием карьерного роста (28% в 2004 г. и 26% в 2019 г.), а не делом всей жизни. Этот вывод подтверждается постоянным укреплением в массовом сознании стереотипа восприятия высшего образования как инструмента повышения социального статуса (18% в 2019 г. против 13% в 2010 г. среди всех опрошенных). Распространенность стереотипов необходимости высшего образования как главного условия материального благополучия подтверждают мнения 58% россиян, считающих, что наличие такого диплома обеспечивает успешную карьеру [5].

Интересно, что доля тех, кто считает высшее образование инструментом успешного трудоустройства с 2004 года по 2019 г. постепенно снижается (48% в 2004 г. и 44% в 2019 г.). Одновременно сокращается количество тех, кто считает качественное образование основой собственного самосовершенствования как профессионала (26% в 2004 г. и 22% в 2019 г.).

Согласно опросу ВЦИОМ, в группе молодежи в возрасте 18-25 лет нарастает скептицизм в отношении высшего образования как обязательного условия удачной карьеры (45% в 2008 г. и 68% в 2019 г.). Молодые люди считают, что развитие информационных технологий и расширение цифрового пространства в современном обществе предоставляет возможности построения карьеры и достижения финансового благополучия, независимо от уровня образования. Примером социального и материального успеха являются популярные блогеры с миллионами подписчиков и массой рекламных предложений, возраст которых часто не достигает 20 лет. О завышении значимости высшего образования говорят 74% младшей возрастной группы респондентов, а 76% не согласны с обреченностью на низкооплачиваемый труд без диплома. Отсутствие диплома о высшем образовании не смущает их старших товарищей от 25 до 34 лет, 77% которых также не придают большого значения наличию



диплома о высшем образовании и не считают, что уровень образования влияет на размер заработной платы (74% группы). В демографической группе от 35 до 44 лет такой же точки зрения придерживаются 73% и 74% респондентов соответственно.

Анализируя снижение интереса к получению высшего образования, можно сделать вывод о постепенном изменении в структуре социальных стереотипов восприятия человека с дипломом престижного вуза априори как высококвалифицированного специалиста. Трудности трудоустройства по полученной в вузе специальности отмечаются практически всеми молодыми выпускниками. А претензии к качеству их подготовки предъявляются большинством работодателей, требующих наличие опыта работы по специальности, приобрести который в период обучения крайне сложно. Неудовлетворенность качеством приобретенных знаний и навыков снижает количество желающих продолжить обучение в высшем учебном заведении после окончания бакалавриата, так как в процессе подготовки студент успевает разочароваться в своем выборе, сменить профиль и потерять мотивацию к дальнейшему обучению. В последние три года россияне все чаще склоняются к мнению о снижении доступности высшего образования для всех граждан (53% в 2016 г. и 63% в 2019 г.). На фоне этого большинство опрошенных не считают, что ради диплома о высшем образовании в наше время хороши любые средства, хотя 11 лет назад так думали реже (51% в 2008 г. и 65% в 2019 г.). Еще 55% задумались бы о необходимости высшего образования, если бы за него пришлось платить. В 2008 г. такую позицию разделяли 45% россиян [5]. Интересно, что в 2020 году 51% молодежи в возрасте 18-24 лет не стали бы советовать учиться на платном основании, если абитуриент не проходит на бюджет. В основном такую позицию высказывают молодые люди, подразумевая обучение в коммерческих вузах. В отношении обучения в государственных вузах с долгой историей и подтвержденным временем статусом престижного учебного заведения мнения существенно отличаются. 49% опрошенных являются сторонником платного образования в случае отсутствия альтернативы, такой же процент (49%) считают, что на получение высшего образования не жалко никаких денег. Все это еще раз доказывает распространенность стереотипа о необходимости высшего образования, обеспечивающего человеку успешную карьеру (57% респондентов) [6].

Проведенный анализ результатов социологических исследований показывает, что существенных изменений в стереотипах восприятия высшего образования не происходит. Общество по-прежнему видит в высшем образовании инструмент удачного трудоустройства, а полученном дипломе – сертификат, позволяющий претендовать на карьерный рост и достижение руководящей должности в любой сфере. Число сторонников поступления вуз непосредственно после окончания школы составляет 49% против 8% опрошенных, считающих, что абитуриент волен делать выбор



сам [5]. Таким образом, в общественном мнении по-прежнему устойчиво присутствует стереотип, отдающий предпочтение «офис-планктону» с дипломом о высшем образовании перед профессионалом-автослесарем. Социальная среда (прежде всего, семья и ближайшее окружение) вынуждает среднестатистического абитуриента сделать быстрый и во многом спонтанный профессиональный выбор, что приводит к ряду проблем в самом процессе обучения и к более серьезным проблемам трудоустройства уже непосредственно после его окончания.

Стереотипы высшего образования как социального лифта, поднимающего обладателя диплома на вершину карьерной лестницы, являются серьезной проблемой для вузов и сферы образования в целом. Снижение качества базовой подготовки абитуриентов и отсутствие мотивации к обучению у значительной части студентов не позволяет полноценно обучать даже ту часть студентов, которые стремятся к знаниям, и негативно влияет на всю систему высшего профессионального образования. Проблема усугубляется ориентацией вузов на постоянное увеличение количества студентов на коммерческой основе. Финансовая заинтересованность в расширении студенческого контингента с низким уровнем базовой подготовки приводит к вынужденному снижению качества образования в целом. Таким образом, образуется специфический «заколдованный круг», разорвать который крайне сложно, но можно постепенно изменить существующие стереотипы.

На уровне общества изменение стереотипов высшего образования как единственной панацеи от низкоквалифицированного и минимально оплачиваемого труда требует разработки серьезной стратегии повышения престижности рабочих профессий и уважения к рабочему-профессионалу.

Необходимо серьезное изменение системы взаимодействия вуза и школы, а также содержания школьной профессиональной ориентации. В настоящее время выпускники школ являются целевой группой практически для всех учреждений высшего профессионального образования. Профорientационные мероприятия в школах, по сути, представляют собой рекламные компании отдельного вуза и направлены на привлечение возможно большего числа абитуриентов. При этом качество их подготовки, склонности и способности к овладению именно данной профессией значения не имеют.

Если основным побуждающим фактором поступления абитуриентов в высшее учебное заведение является престижное трудоустройство и обеспеченная жизнь, то получение профессиональных знаний и навыков не находится в приоритете. Помочь потенциальному студенту в осознанном выборе будущей профессии в соответствии со своими интересами и способностями может организация профессионального консультирования в ходе Дней открытых дверей структурных подразделений вуза и профессионального собеседования на этапе подачи документов.



Проблема влияния стереотипов восприятия высшего образования, не соответствующих современным потребностям государства, самой системы высшей школы и личным интересам будущего специалиста крайне сложна и не может быть решена в короткие сроки. Но в силу своей значимости для экономической и социальной сферы общества она требует постоянного серьезного изучения и разработки стратегических методов воздействия на систему стереотипов, утративших связь с изменяющейся социальной ситуацией и потребностями общества.

Список использованных источников:

1. Тихонова Е.В., Дианина Е.В. Профориентационная деятельность в общеобразовательных учреждениях как объект социального управления // Социодинамика. 2019. № 4. с. 24 - 30.

2. Байгажанова Г.К. Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение в юношеском возрасте // Наука и образование сегодня. Иваново: Изд-во ООО «Олимп». 2019. №4 (39). с. 114-116.

3. Кузнецов В.И. Проектная деятельность как технология вовлечения и развития социальной активности студенческой молодежи // Sciences of Europe. 2017. №14-2 (14). с. 1-4.

4. Загутин Д.С., Гафиатулина Н.Х., Самыгин С.И. Социальное здоровье российской студенческой молодежи в контексте реализации институциональных механизмов социальной поддержки // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 6-7. с. 1-9.

5. Высшее образование: социальный лифт или потерянное время? (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-soczialnyj-lift-ili-poteryannoe-vremya> (дата обращения 17.04.2021)

6. Какое высшее образование планируют получать современные выпускники, и как изменилась ценность высшего образования в наши дни. (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vypuskniki-2020-khotyat-stat-vrachami-i-medsestrami> (дата обращения 17.04.2021)

© Тихонова Е.В., Хачатрян М.А., 2021



УДК 005.321

КАРЬЕРНОЕ РАЗВИТИЕ В УСЛОВИЯХ АО «НОВОКУЗНЕЦКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ»

Францова В.А., Казанцева Г.Г.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Сибирский государственный
индустриальный университет», Новокузнецк*

В данной статье проанализированы особенности карьерного развития крупной производственной компании. В результате исследования были рассмотрены виды и этапы карьерного роста, а также проблемы карьерного развития применительно к персоналу АО «Новокузнецкий хладокомбинат», выявлены проблемы и предложены варианты их решения.

Проблема изучения представлений личности о своем карьерном развитии является актуальной во все времена, так как по своему определению, «карьера» – это продвижение вперед по однажды выбранному пути, и каждый сотрудник стремиться взойти на вершину своих возможностей. Карьера предполагает деятельность по реализации цели, саморазвитие, самопродвижение, осознанные потребности или противоречия, ставшие интересом субъектов. Таким образом, карьера – это длительный процесс, предполагающий устойчивую мотивацию для достижения целей.

Особенности мотивации предполагают построение различных карьер, которые могут быть ориентированы, как, на материальную выгоду, так и на самореализацию, и даже на служение.

При недостаточном изучении карьерного роста именно на промышленном предприятии, каким и является АО «Новокузнецкий хладокомбинат» и большом количестве задействованных работников на таком предприятий происходит зарождение проблемы с карьерным продвижением. При анализе данного предприятия стало ясно, что говоря о карьерном росте, слабо учитываются эмоциональные и когнитивные аспекты, т.е. то, что чувствует работник, что он думает по поводу своей карьеры, хочет ли он добиваться высокого статуса. Именно поэтому, существует необходимость более всестороннего взгляда на карьерный рост.

Таким образом, выделим несколько основных видов и этапов карьерного развития.

С точки зрения индивидуальной профессионализации можно выделить профессиональную и должностную (внутриорганизационную) карьеру.

По направлениям движения работника в структуре организации существуют следующие типы карьеры:



вертикальная карьера – это восхождение на более высокую ступень организационной лестницы;

горизонтальная карьера – это переход работника в иную сферу деятельности или исполнение служебной роли на должности, не располагающей строгим формальным закреплением в организационной структуре;

центростремительная карьера формируется как процесс движения к руководству организации, выражающийся в приглашении работника на совещания как официального, так и неофициального характера, а также в исполнении некоторых конфиденциальных поручений руководства.

По содержанию происходящих изменений:

властная карьера – увеличение степени влияния на предприятии посредством движения вверх по иерархической лестнице;

квалификационная карьера – профессиональный рост, движение в рамках тарифной сетки в той или другой профессии;

статусная карьера – повышение статуса сотрудника в организации путем получения льгот за выслугу лет или за весомый вклад в развитие фирмы.

Теоретически выделяют пять этапов карьеры.

Предварительный этап, который включает возрастной период до 25 лет и характеризуется подготовкой к трудовой деятельности, а также выбором области деятельности. Особенности мотивации (по А.Х. Маслоу) в периоде планирования карьеры являются безопасность и социальное признание.

Этап становления – протекает до 30 лет, характеризуется освоением работы и развитием профессиональных навыков. Особенности мотивации (по А.Х. Маслоу,) являются социальное признание и независимость.

Этап продвижения – протекает до 45 лет, характеризуется профессиональным развитием. Особенность мотивации состоит в социальном признании и самореализации.

Этап завершения – проходит после 60 лет и заключается в подготовке к переходу на пенсию, в поиске и обучении преемников. Особенностью мотивации (по А.Х. Маслоу,) служит удержание социального признания;

Пенсионный этап – после 65 лет, находит выражение в занятии другими видами деятельности. Особенности мотивации данного этапа – поиск самовыражения в новой сфере деятельности.

Далее перейдем к анализу карьерного развития на нашем предприятии.

Так как АО «Новокузнецкий хладокомбинат» является компанией крупных масштабов, занимает лидирующие места на рынке по производству мороженого и полуфабрикатов, то можно сделать вывод о высоких показателях численности персонала, а именно 3500 человек. В



офисе работает около 50 человек. И именно на примере этих сотрудников мы и будем рассматривать карьерное развитие.

На хладокомбинате, как и во многих других крупных фирмах, сотрудникам сложно проявлять себя со всех сторон и быть замеченными, так как присутствует большая текучесть кадров. Но все же при этом у каждого есть возможность самосовершенствоваться и быть не только замеченными, но и вознагражденными за свой труд и вклад в развитие предприятия.

Говоря о карьерном росте, нельзя говорить только о продвижении вверх по карьерной лестнице, так, например, менеджеры по персоналу, при полном выполнении плана и заданий, на протяжении определенного времени, переходят на более высокий профессиональный уровень с повышением заработной платы, но должность остается без изменений. В данном случае можно говорить о возможности роста карьеры центростремительного вида за счет повышения ее квалификационного содержания.

Рассматривая вертикальное продвижение по карьерной лестнице в АО «Новокузнецком хладокомбинате», наблюдается затруднения в данной возможности, так как на руководящих должностях работают чаще внутрифирменные сотрудники с многолетним стажем. Безусловно, затрудненная возможность развития вверх по карьерной лестнице, снижает мотивацию сотрудников. С другой стороны, для кого то, этот факт служит еще более сильным толчком, для стремления к самосовершенствованию.

Опираясь на теоретические этапы становления карьеры в компании, можно сделать вывод о том, что сотрудники проходят лишь первые два этапа и редко кому удается перейти в этап становления карьеры. Связано это с высокой текучестью кадров на хладокомбинате, в основном сотрудников среднего уровня. Причин этому факту много, но в этот перечень входит и отсутствие карьерного развития, тем более что не на всех должностях предусмотрено вертикальное развитие карьеры.

Мы провели опрос сотрудников об удовлетворенности их работой, в том числе карьерным развитием. Опрос был представлен в виде анонимных анкет, которые раздавались по пять сотрудников каждого отдела. Средний возраст опрашиваемых сотрудников около 40 лет, преимущественного с высшим образованием и женского пола. Результаты анкетного опроса представлены в табл. 1.

Исходя из таблицы, можно сделать выводы, что большей удовлетворенности в организации обладают специалисты высших категорий. Категория «взаимодействие с руководителем», удовлетворяет всех сотрудников без исключений, а вот «возможность развития» получился с самым низким показателем удовлетворенности, даже для специалистов высших уровней.



В целом, при анализе карьерного роста на хладокомбинате, были сделаны следующие выводы. В данной организации не существуют нормативные документы по карьере, не создан кадровый резерв, система оценки существует как оценка сделанной работы, нет аттестации персонала и других способов оценки уровня квалификации персонала, возможности обучения в компании. Продвижение сотрудников по карьерной лестнице происходит только в случае высвобождения штатной единицы, причем отсутствует система критериальных факторов оценки и назначения на новую должность, все зависит от единоличного решения руководства. Не предусмотрена и адаптация сотрудника на новом рабочем месте. Сотрудникам приходится самостоятельно осваивать новую занимаемую должность при высоких требованиях к показателям результативности деятельности, при невыполнении которых происходит увольнение и новый поиск сотрудника, что отрицательно сказывается на финансовых результатах деятельности хладокомбината.

Пути решения данных недостатков возможны:

Разработать положение о мотивации сотрудников, стимулирующее не только к выполнению планов, но и к развитию и росту до более высокой квалификации – горизонтальный карьерный рост (аналогично системе карьерного роста и оплаты учителей школы). Так как не весь персонал компании стремиться к вертикальному карьерному росту, возможно, разработать окладную сетку в зависимости от квалификации сотрудника.

Разработать систему планирования карьерного роста и кадрового резерва с понятными и прозрачными критериями входа в резерв и условия движения по вертикальной карьерной лестнице.

Совершенствовать систему оценки и разработать систему аттестации персонала. Предусмотреть, чтобы аттестация персонала проводится для выявления лучших сотрудников, но и те, кто не смог сразу показать себя полностью понимали, что есть перспективы для каждого, главное проявить себя.

Проводить систематическое обучение персонала, создавать условия для саморазвития, так как это ведет к повышению показателей операционной деятельности сотрудников, а, следовательно, и оплаты труда.

Предложенные изменения возможны, внедрить только при совместной и согласованной работе руководителя компании АО «Новокузнецкий хладокомбинат» с представителями ее подразделений и привлечения менеджеров по персоналу компании. Таким образом, совокупность предложенных мероприятий приведет к снижению показателя текучести кадров, и как следствие повышению производительности компании в целом.



Таблица 1 – Результаты опроса удовлетворенности работой персонала

Вопросы \ Категория персонала		Служащие	Специалисты	Менеджер	Топ-менеджер	Итого
Условия работы	Комфортные условия работы	10	10	10	5	35
	Удобный рабочий график	10	10	10	5	35
	Удобное расположение офиса	8	9	10	5	32
Итого		14	14	15	15	58
Вознаграждения	Адекватная и понятная система оплаты труда	5	9	9	5	28
	Стабильная оплата труда	8	8	9	5	30
	Возможность для сотрудника влиять на получаемое вознаграждение	2	7	8	5	22
Итого		7	11	11	15	44
Содержание работы	Сложная и интересная работа, требующая творческого подхода	5	7	10	5	27
	Наличие автономности в работе	7	8	9	5	29
	Трудная работа с высокой степенью ответственности	3	7	9	5	24
Итого		9	11	13	15	48
Взаимодействие с руководителем	Ясная постановка целей и задача	10	10	5	5	30
	Налаженная обратная связь со стороны руководителя	10	10	5	5	30
	Открытое обсуждение проблем и сложностей	10	10	5	5	30
Итого		15	15	15	15	60
Взаимодействие в коллективе	Психологически комфортная атмосфера в коллективе	7	7	9	5	28
	Хорошее отношение с руководителями	7	9	10	5	31
	Общие интересы и мировоззрение с руководителями и коллегами	6	9	10	5	30
Итого		10	11	14	15	50
Признание, уважение вложенного труда и заслуг	Признание значимости работ, как коллег, так и руководством	5	9	10	5	29
	Проявление одобрения и уважения со стороны руководителя	9	8	10	5	32
	Интерес к идеям и предложениям сотрудника	6	7	9	5	27
Итого		10	12	14	15	51
Возможность развития	Возможность карьерного роста	4	2	7	5	18
	Перспективы профессионального развития	5	3	8	4	20
	Возможность получения новых умений, знаний и навыков	6	7	9	5	27
Итого		7	5	11	14	37



Список использованных источников:

1. Левченко Валерий Витальевич, Плешивых Кристина Александровна Социальные аспекты карьерного роста работников на современном российском предприятии // Вестник ГУУ. 2016. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-aspekty-kariernogo-rosta-rabotnikov-na-sovremennom-rossiyskom-predpriyatii> (дата обращения: 09.04.2021).
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Практикум: учебное пособие. / А. Я. Кибанов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 365 с.
3. Профессиональные группы: сообщества, деятельность и карьера: Коллективная монография / Отв. ред. В.А. Мансуров. – М. : ИС РАН; РОС, 2014.– 404 с.
4. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под ред. Е. Р. Ярской-Смирновой, П. В. Романова. – М. : ООО Вариант, ЦСПГИ, 2017. – 408 с. – ISBN 978-5-903360-09-3.

© Францова В.А., Казанцева Г.Г., 2021

УДК 316.46.058

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И СТИЛИ ЛИДЕРСТВА В РАБОТЕ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ПОКОЛЕНИЯ Z

Хамави Н., Карпова Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье приводятся основные результаты аналитического исследования, которое имеет своей целью изучение организационно-управленческих особенностей и стилей руководства в производственном процессе с представителями поколения Z для повышения производственной эффективности в деятельности организаций, предприятий в современных условиях нарастающей цифровизации экономических отношений.

Ученые утверждают, что раз в 20-25 лет происходит смена социологической общности людей одного возраста. Поколение Z скоро превзойдет поколение миллениалов по численности. Годы, когда Интернет и смартфоны становились все больше повсеместными и доступными. Представители поколения Z привносят свой особый стиль в офисную среду и рынок труда. Это первое поколение, которое никогда не сталкивалось с миром без Интернета. Информация для него всегда доступна. Связь всегда была универсальной, быстрой и дешевой. Какова будет работа с людьми из этого поколения? И что наиболее важно в лидерстве и руководстве поколения Z?



Некоторые профессионалы смотрят на поколение Z с осторожностью. Кэри Купер, выдающийся профессор организационной психологии, отмечает: «Я не думаю, что они предпочитают вкладываться в личное общение. Их способность общаться при управлении персоналом или проведении презентаций будет менее отточенной, чем у других, но они будут обладать техническими навыками, которых может не хватать старшим поколениям» [4].

Сотрудники поколения Z амбициозны и целеустремлены и, как показывают исследования, рассчитывают на быстрый прогресс в работе. Чтобы успешно руководить командами поколения Z, менеджеры должны создать среду, которая поощряет личностный и профессиональный рост в качестве основы для продвижения по карьерной лестнице. Поколение Z заинтересовано в постоянном развитии, обучении и желает следовать программам обучения и посещать занятия по коучингу. Поощрение культуры обучения на протяжении всей жизни может помочь лидерам наладить значимые связи со своими командами. Сотрудники поколения Z хотят вдохновляться своими руководителями и следовать за менеджерами, которые заинтересованы в улучшении мира. Вклад в общество, причины устойчивого развития, образование являются ключевыми мотивационными факторами для команд поколения Z. Только предприятия с положительным социальным воздействием смогут успешно использовать навыки сотрудников поколения Z.

В эпоху свободного владения цифровыми технологиями и желанием оказать влияние на других людей представители поколения Z становятся нетерпеливыми, они ожидают, что все произойдет мгновенно. Чтобы оправдать эти ожидания, лидеры должны адаптировать свои процессы принятия решений и предоставлять информацию в более быстром темпе. Менеджеры должны быть готовы обрабатывать данные с той же скоростью, что и сотрудники поколения Z, и давать ответы в режиме реального времени [4].

Что касается отношения поколения Z к лидерству, то можно заметить, что результаты стиля лидерства среди представителей поколения Z довольно однородны и демонстрируют желание лидировать, а не быть управляемым, что отличается от других поколений. Демократический (26%) и аффилированный (25%) стили лидерства были безусловно наиболее предпочтительными, при этом почти все представители поколения Z отвергают командный стиль лидерства (5%) и смешивают подход к партнерским отношениям (14%) и коучинговому, а (15%) представителей поколения Z предпочитают лидерский стиль – задающий темп. можно увидеть на рис. 1.



Рисунок 1 – Ответы респондентов на вопрос «Какой стиль лидерства вы предпочитаете?»

Согласно Гоулману, стили лидерства можно кратко определить следующим образом:

демократический – достижение консенсуса до принятия решения;

коучинг – целенаправленный. консультации и мониторинг результатов;

аффилированный – сосредоточение внимания на общей картине и конечной цели;

партнерские отношения – уделять приоритетное внимание эмоциям и благополучию людей;

задающий темп – изменение темпа и стандартов;

командование – микроменеджмент – нет места эмоциям или личному вкладу [2].

Если рассматривать черты поколения Z с точки зрения стиля лидерства, оказывается, что поколение Z предпочитает гибкую рабочую культуру, которая допускает изменения в характере работы и положительно относится к инновациям. Представители поколения Z считают необходимым вести к атмосфере, основанной на технологиях, автоматизации процессов во всех аспектах бизнеса для оптимизации результатов. Они также могут предпочесть работать независимо, не полагаясь на традиционную служебную иерархию. Они могут предпочесть искать собственные ресурсы и поощрять сотрудников к немедленному поиску информации, а не ждать телефонной конференции или встречи. Что касается предпринимательских амбиций, каждый четвертый студент поколения Z хочет открыть свой бизнес. А из тех людей, кто уже работают, каждый третий хочет стать предпринимателем. При этом, на вопрос хотят ли они работать в международной компании или открыть свое дело, люди поколения Z предпочли первое, а Y и X – второе [3].

Дальновидные лидеры в условиях нарастающей диджитализации в экономической сфере должны понимать и взвешенно оценивать различия между поколениями и вырабатывать новые подходы к стилю лидерства при работе с поколением Z. Чтобы поддерживать мотивацию своих команд, лидеры, сейчас и в будущем, должны быть мгновенно доступными и технически подкованными. Им необходимо продемонстрировать



приверженность к развитию своих сотрудников и участвовать в гонке за изменение мира к лучшему. Поколение Z побуждает лидеров развивать подлинную бизнес-культуру, основанную на признании и социальной вовлеченности, не забывая о важности соответствовать технологическому развитию.

Список использованных источников:

1. Ashley Stahl - How to Manage Generation-Z Employees // Forbes. 2019
URL: <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/09/26/how-to-manage-generation-z-employees/?sh=2a24e2b6681e>

2. Clair Jollain - How Gen Z wants to lead and be led // CEOWORLD magazine. 2021. URL: <https://ceoworld.biz/2021/03/18/how-gen-z-wants-to-lead-and-be-led/>

3. Dena Bateh – Leadership from Millennials to Generation Z Transformed // Journal of Advanced Management Science Vol. 7, No. 1, March 2019. URL: <http://www.joams.com/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=74&id=468> (дата обращения: 08.05.2021).

4. Kurt Blazek - The Leadership Style of Gen Z // True score. 2016. URL: <https://www.truscore.com/resources/gen-z/> (дата обращения: 09.05.2021).

© Хамави Н., Карпова Е.Г., 2021.

УДК 331.108.244

**НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ
РОССИЙСКИХ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Чернорай М.Д.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный технический университет», Омск

В статье исследованы специфические аспекты трудовой деятельности персонала финансово-кредитных учреждений, определены основные причины текучести кадров организаций банковской отрасли, разработана концепция оценки эффективности управления человеческими ресурсами, учитывающая специфику банковской деятельности. В работе изучены аспекты влияния цифровизации экономики на процессы управления человеческими ресурсами кредитных организаций и разработаны направления снижения уровня текучести кадров предприятий банковской сферы.

Процессы цифровизации открывают новые возможности не только для операционной деятельности предприятий, но и для управления персоналом. На сегодняшний день для финансово-кредитных учреждений человеческие ресурсы имеют особое значение. Наибольшую ценность представляют способности работников проводить анализ поставленной



задачи и на основании успешного предыдущего опыта, учёта ряда факторов, разрабатывать подробное решение; творческие способности; инициативность. Соответственно, вышеуказанные условия определяют новые направления совершенствования процессов формирования, развития, использования человеческих ресурсов, что способствует достижению главной цели – снижению текучести кадров.

Цель исследования заключается в разработке направлений снижения текучести кадров финансово-кредитных учреждений Российской Федерации в условиях цифровизации. Задачи – определить основные специфические характеристики трудовой деятельности персонала финансово-кредитных учреждений, исследовать причины текучести кадров кредитных организаций, определить подход к оценке эффективности формирования, развития, использования человеческих ресурсов финансово-кредитных учреждений, исследовать характер влияния процессов цифровизации на управление персоналом организаций, разработать направления снижения текучести кадров.

Банковская отрасль отличается высоким уровнем конкуренции, что обуславливает постоянное совершенствование банковского обслуживания, которое в свою очередь проявляется посредством расширения линейки продуктов и услуг и повышения качества операционной деятельности. Соответственно, с целью повышения позиций на рынке финансово-кредитные учреждения придают особое значение квалификации персонала, профессиональному развитию. Другая специфическая характеристика связана с тенденцией индивидуализации банковских продуктов (оказание услуг исходя из потребностей, пожеланий и предпочтений клиентов). Из вышеуказанного следует, что трудовая деятельность сотрудников финансово-кредитных учреждений связана с высоким уровнем когнитивной гибкости и мобильности. Высокий уровень интеллектуализации труда характеризуется применением профессиональных знаний, навыков, когнитивных способностей в трудовой деятельности. На сегодняшний день наблюдается увеличение масштабов внедрения цифровых технологий в деятельность финансово-кредитных учреждений, развитие дистанционного банковского обслуживания. Деятельность кредитных организаций во многом определяется нормативным законодательством, любые изменения в соответствующих документах отражаются в программе обучения сотрудников того или иного подразделения финансово-кредитных организаций. Кроме того, изменения в законодательных актах, содержащих нормы трудового права, непосредственно учитываются при осуществлении мероприятий по управлению человеческими ресурсами.

Значительная часть сотрудников покидает организацию в период испытательного срока. Причины выбытия кадров на данном этапе заключаются в возникновении трудностей во взаимодействии с трудовым коллективом, в обучении. Также к факторам текучести кадров в данном



периоде относятся несоответствие ожиданий вновь прибывшего сотрудника и реальных обязанностей, функций, которые он должен выполнять в своей трудовой деятельности. Важнейшим аспектом, способствующим высокой текучести кадров, является неудовлетворённость уровнем оплаты труда. Низкий уровень заработной платы, несовершенства системы премиальных выплат – всё вышеуказанное способствует снижению уровню мотивации, результативности деятельности. Небольшие возможности карьерного роста также является основанием высокой текучести кадров, как правило, молодых специалистов. Отсутствие перспектив развития является фактором перехода сотрудника в другую организацию. Одной из важнейших причин высокой текучести также является неудовлетворенность условиями труда и режимом работы. Отсутствие комфортных условий труда способствует снижению уровня работоспособности и повышению уровня напряжённости, неудобный график работы приводит к нарушению баланса работы и личной жизни, что, в свою очередь, также способствует снижению уровня мотивации, невыполнению плановых показателей.

С целью разработки направлений по снижению текучести кадров целесообразно разработать концепцию эффективного формирования, развития, использования человеческих ресурсов финансово-кредитных учреждений. На сегодняшний день в научной литературе в связи с эволюцией школы управленческого менеджмента сформировано множество подходов к управлению персоналом:

системный (принципы управления основаны на охвате отдельных структурных элементов как единого целого (системы)) [1, с. 354];

процессный (процесс управления обеспечивается взаимосвязанными и взаимозависимыми функциями, связанными с подбором, планированием кадров, организацией труда, мотивацией персонала, контролем);

ситуационный (управление основано на всестороннем анализе факторов ситуации, разработка с учётом данных факторов мероприятий по решению соответствующих проблем);

функциональный (управление включает совокупность функций, закрепленных за определёнными структурными элементами системы);

экономический (персонал – источник трудовых ресурсов);

организационный (органический) (организация характеризуется как живая система, существующая в окружающей среде);

гуманистический (учёт качеств личности и психологических характеристик каждого сотрудника при формировании программ управления человеческими ресурсами) [2, с. 23].

Учёт специфики банковской деятельности способствовал разработке компетентностно-гуманистического подхода. В данном подходе можно выделить следующие специфические характеристики. Согласно разработанной концепции организация рассматривается как система со сложной структурой, в которой для каждой единицы отведены



определённые функции, которые в совокупности способствуют реализации единой стратегии. Высокий уровень интеллектуализации труда, постоянное совершенствование качества обслуживания определяет высокие требования к квалификации сотрудников, определённым знаниям, навыкам, личностным характеристикам. Соответственно, важное значение придаётся профессиональному развитию, переподготовке, повышению квалификации. Ввиду большой значимости человеческого капитала, важными аспектами создания эффективной системы управления человеческими ресурсами являются создание благоприятных условий, положительного социально-психологического климата, эффективной системы мотивации, включающей в себя инструменты как материального, так и нематериального стимулирования. Таким образом, вышеуказанную концепцию необходимо учитывать при разработке направлений и мероприятий по снижению уровня текучести кадров.

Условия цифровизации формируют новую среду функционирования организаций, способствуют изменению человеческой жизни во всех сферах. Происходит адаптация к новым условиям, трансформация имеющихся знаний и умений в новой среде, появление новых каналов получения информации [3, с. 1]. Процессы цифровизации способствуют не только развитию дистанционного обслуживания, внедрению новых технологий в операционную деятельность организаций банковской сферы, но и развитию и внедрению технологий в процессы формирования, развития, использования человеческих ресурсов. Элементы цифровизации в процессах формирования человеческих ресурсов проявляются посредством автоматизации процессов рекрутинга. Цифровые технологии также имеют широкое распространение при организации процедур адаптации, профессионального развития, переподготовки кадров, оценки качества приобретённых знаний и навыков персонала. На сегодняшний день большинство мероприятий по обучению персонала проводится дистанционно, удалённо от учебных центров и соответствующих подразделений [4, с. 214]. Оценка качества усвоения теоретического материала происходит посредством применения программ, включающих в себя систему тестов, кейсовых заданий. Процессы цифровизации также получили своё распространение в системе мотивации. На сегодняшний день наблюдается тенденция индивидуализации процессов управления, улучшения коммуникаций между персоналом и руководителем.

Процессы цифровизации определяют новые возможности управления персоналом организаций, в том числе финансово-кредитных учреждений. На основании разработки компетентностно-гуманистического подхода и анализа влияния цифровизации на процессы управления человеческими ресурсами целесообразно разработать направления снижения текучести кадров в отношении каждого аспекта управления.



С целью ускорения адаптации персонала, повышения мобильности, гибкости обучения и облегчения процесса вхождения в должность предлагается внедрить элементы геймификации. Сущность данного направления заключается в разработке программ, позволяющих новым сотрудникам ознакомиться не только с общей информацией об организации, основными должностными обязанностями, но и применить приобретённые знания на практике в режиме виртуальной реальности. Программы могут включать в себя как теоретический материал, так и систему заданий с проработанными сценариями последствий каждого решения, которое может быть принято сотрудником. Геймификация также может иметь применение в процессах профессионального развития, что позволяет приобрести необходимые практические навыки без снижения качества обслуживания и ускорить учебный процесс.

Тенденция индивидуализации процессов управления определяет такое направление, как разработка индивидуальной программы обучения исходя из предыдущих результатов оценки. В системе обучения целесообразно синтезировать учебный портал и архив центра оценки, который включает в себя результаты тестирования и решения ситуационных задач. Автоматизация поиска и анализа проблемных аспектов в полученных результатах предыдущих тестирований позволяет определить учебные курсы, подлежащие прохождению, разработать индивидуальные программы обучения. Таким образом, данное направление способствует улучшению результатов деятельности сотрудников, снижению уровня напряжённости трудовой деятельности.

С целью принятия эффективных мер по совершенствованию процессов обучения, предлагается внедрить систему обратной связи, которая предполагает создание опросника в конце каждого учебного курса. Опросник включает в себя ряд закрытых вопросов, связанных с оценкой соответствия обучающих курсов содержанию профессиональной деятельности, мобильности обучения, достаточности предоставленного материала; открытый вопрос, ответ на который раскрывает пожелания и предложения по совершенствованию системы обучения.

Процессы цифровизации способствуют созданию такого направления, как внедрение соревновательных элементов в процессы мотивации персонала. Цифровые технологии позволяют преобразовать распространённую в финансово-кредитных учреждениях систему рейтингов в командообразующую игру с соревновательными элементами с другими подразделениями. Прогрессивность выполнения заданий каждого трудового коллектива определяется степенью выполнения плановых показателей результативности, которая в свою очередь зависит от эффективности деятельности каждого сотрудника.

С целью снижения уровня текучести кадров предлагается принять меры по созданию гибкого графика труда и возможности удалённой работы.



Установка гибкого рабочего графика, удалённый формат работы, отсутствие закреплённого рабочего места – всё вышеуказанное является основными тенденциями в направлении использования человеческими ресурсами той группы сотрудников, которая не взаимодействует непосредственно с клиентами финансово-кредитных учреждений. Предлагается распространить процессы внедрения режима удалённой работы, и сочетания удалённого и офисного режимов работы. Повышение гибкости графика рабочего времени способствует повышению удовлетворённости сотрудниками режимом труда, соблюдению баланса работы и личной жизни, повышению уровня мотивации.

На основании результатов исследования разработаны и систематизированы направления снижения текучести кадров российских финансово-кредитных учреждений (табл. 1).

Таблица 1 – Направления снижения текучести кадров российских финансово-кредитных учреждений

Направления	Мероприятия	Результаты
1. Внедрение элементов геймификации в процессы обучения	Внедрение в учебный портал программы, включающей теоретический материал и ситуационные задания	Повышение эффективности действенной адаптации, снижение уровня напряжённости труда
2. Учёт предыдущих результатов оценки при разработке последующих программ обучения	Синтез учебного портала и архива центра оценки с автоматизацией процедур выявления и анализа результатов оценки	Индивидуализация процессов обучения, повышение эффективности деятельности персонала
3. Внедрение системы обратной связи в процессы обучения	Внедрение опросника по окончании каждого обучающего курса	Повышение уровня вовлечённости персонала, обеспечение эффективного механизма совершенствования системы обучения
4. Внедрение соревновательных элементов в процессы мотивации	Преобразование рейтинговой системы в командообразующую игру с соревновательными элементами	Повышение уровня сплочённости трудового коллектива, повышение уровня мотивации персонала
5. Повышение гибкости режима работы	Внедрение дистанционного и комбинированного режимов работы	Повышение удовлетворённости условиями труда, повышение уровня мотивации

Вышеуказанные разработанные направления являются основными для финансово-кредитных учреждений. Следует отметить, что конкретные меры по снижению текучести кадров зависят от специфики деятельности организации, уровня финансово устойчивости, масштабов деятельности, стратегий развития организации и прочих условий.

Таким образом, разработанные направления способствуют совершенствованию различных аспектов системы управления человеческих ресурсов финансово-кредитных учреждений и снижению текучести кадров как следствие.

Список использованных источников:

1. Вырупаева, Т. В. Научные подходы к исследованию управления человеческими ресурсами. Материалы Второй Всероссийской научной конференции «Омские научные чтения». Омск, 2018 г. с. 353-355.



2. Авджян, А. Г. Управление человеческими ресурсами Молодой ученый. 2018 г.с. 23-24.

3. Ончуленко В. А. Управление персоналом в условиях цифровизации организации Материалы XII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». Москва, 2020 г. с. 1-7.

4. Одинцова Я. Г. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. Тамбов, 2020 г. с. 212-219.

© Чернорай М.Д., 2021

УДК 331.526

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ХАКАСИЯ

Шейн В.Э.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Хакасский государственный
университет им. Н.Ф. Катанова», Абакан*

В статье приведены результаты исследования состояния рынка труда в Республике Хакасия.

Рынок труда – совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату, которую фирмы согласны им предоставить в обмен на трудовые услуги [1].

Рынок труда играет важную роль в условиях современного развития экономических отношений. Он представляет собой особую сферу, где работники осуществляют торговлю рабочей силой. Рынок труда успешно функционирует, позволяя удовлетворять потребности всех участников экономических отношений. Следует отметить, что на таком рынке действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату.

В процессе купли-продажи трудовых услуг используются умственные и физические способности людей, их навыки и опыт для производства экономических благ. Почти каждый человек, предлагая свои трудовые услуги, надеется получить место работы, где за использование этих услуг будет достойная заработная плата.

Для функционирования рынка труда необходимо задействовать государственную и коммерческую службы занятости, а также кадровые службы предприятий организаций или напрямую организовать связь между работником и работодателем.

Рынок труда требует соблюдения таких основных условий, как:
личная свобода производителя, право на распоряжение своей способностью к труду;



прямое или опосредованное отделение работников от совокупности средств труда и предметов труда;

свобода найма и увольнения работников всеми работодателями при соблюдении норм трудового законодательства.

Стоит отметить, что рынок труда выполняет ряд таких функций, как: согласование экономических интересов субъектов трудовых отношений, организация встречи работодателей и наёмных работников;

обеспечение соразмерного распределения рабочей силы в соответствии со структурой потребностей экономики и развитием научно-технического прогресса (НТП);

формирование резерва трудовых ресурсов в сфере обращения;

стимулирование труда;

содействие формированию оптимальной профессионально-квалификационной структуры [2].

Тем самым рынок труда позволяет произвольно выбрать профессию, отрасль, место деятельности; осуществить возможность найма и увольнения; свободное движение заработной плате.

В данной работе мы рассмотрим рынок труда на примере Республики Хакасия Российской Федерации. Стоит отметить, что численность населения республики составляет 532,4 тыс. человек [3].

В табл. 1 представлена численность занятых и безработных в Республике Хакасия за период 2015-2020 гг.

Таблица 1 – Динамика численности занятых и безработных в Республике Хакасия за 2015-2020 гг., тыс. человек [4, 5]

Показатели	Численность занятых, тыс. чел.	Численность безработных, тыс. чел.	Изменение численности занятых		Изменение численности безработных	
			Абс., тыс. чел.	Относ., %	Абс., тыс. чел.	Относ., %
2015 г.	246,9	15,3	–	–	–	–
2016 г.	243,8	16,3	-3,1	-1,3	1	6,5
2017 г.	246,0	12,7	2,2	0,9	-3,6	-22,1
2018 г.	242,1	13,2	-3,9	-1,6	0,5	3,9
2019 г.	231,0	14,8	-11,1	-4,6	1,6	12,1
2020 г.	219,3	20,8	-11,7	-5,1	6	40,5

Исходя из данных табл. 1, можно заметить, что за последние четыре года в Республике Хакасия занятость населения имеет тенденцию к уменьшению. Так, например, в 2020 году в сравнении с 2019 г., количество занятого населения в экономике уменьшилось на 5,1%. Также за последние четыре года в Республике Хакасия количество безработного населения выросло. По данным на 2020 г. количество безработных увеличилось на 40,5% относительно 2019 г. Эти данные говорят нам о том, что пандемия коронавирусной инфекции принесла существенный ущерб во все отрасли экономики. В первую очередь пострадали компании из сферы услуг: кафе, рестораны, бары, салоны красоты, туристические агентства, отели, торгово-развлекательные центры и другие. Следует отметить, что в 2017 г.



количество безработного населения сократилось на 22,1%, что связано с умеренным темпом экономического роста за счёт повышения цен на нефть и стабилизации основных макроэкономических показателей.

Таким образом, состояние рынка труда в регионе находится в прямой зависимости от таких социально-экономических процессов, как инфляция, безработица, инвестиционная активность и др.

В Республике Хакасия рынок труда характеризуется недостаточной степенью мобильности и гибкости, которая сдерживает масштабы нестандартной занятости; увеличением временно работающих лиц; дисбалансом между социальной защищенностью и экономической эффективностью. Основными проблемами на рынке труда региона, на данный момент, является недостаточный уровень образования и квалификации, низкая неконкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий (молодежь без опыта, лица предпенсионного возраста, женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды и др.)

С экономическим развитием государства с каждым годом происходят изменения на рынке труда России. Например, предпринимаются меры по сокращению численности безработных и увеличению количества занятого населения. Однако, на данный момент, на рынке труда Российской Федерации и её регионов есть ряд проблем, которые требуют действенного решения.

В первую очередь для решения проблем надо попытаться исправить положение, при котором подготовка специалистов и рабочих кадров высокой квалификации почти не взаимосвязана с ситуацией на рынке труда. При этом необходимо учесть половой и возрастной состав работающих специалистов отдельных направлений, чтобы просматривались масштабы их возможного замещения.

Также необходимо соотносить подготовку специалистов и квалифицированных рабочих со значимыми проектами на региональном и местном уровнях, учитывая тот факт, что процесс их подготовки занимает длительное время и требует существенных финансовых затрат.

Необходимо усовершенствовать систему сбора, обработки и выдачи информации Государственной службы занятости, предусмотрев автоматическое поступление информации от предприятий и организаций о каждом освободившемся и свободном рабочем месте, условиях работы на нем, размере заработной платы.

Таким образом, рынок труда представляет собой весьма сложный распределительный механизм, соединяющий трудовые ресурсы с рабочими местами. В результате состояние рынка труда оказывает значительное влияние и на производительность труда, и на темпы роста ВВП, и на другие не менее важные показатели в современной экономике.



Список использованных источников:

1. Микроэкономика: учебно-методический комплекс по дисциплине [текст]: учебное пособие / сост. Е. Н. Семенова. – Абакан: Издательство ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н. Ф. Катанова», 2019. – 232 с.
2. Занятость как результирующий показатель рынка труда [Электронный ресурс] // Студенческая библиотека онлайн. – URL: https://studbooks.net/2161633/ekonomika/zanyatost_rezultiruyuschiy_pokazatel_rynka_truda (дата обращения: 05.05.2021).
3. Общие сведения [Электронный ресурс]: Правительство Республики Хакасия. // URL: <https://r-19.ru/about-khakasia/overview/> (дата обращения: 05.05.2021).
4. Численность занятых [Электронный ресурс] // ЕМИСС. – URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/34051> (дата обращения: 05.05.2021).
5. Численность безработных [Электронный ресурс] // ЕМИСС. – URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/33414> (дата обращения: 05.05.2021).

© Шейн В.Э., 2021

УДК 343.352

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА УРОВЕНЬ КОРРУПЦИИ

Агаев Р.Ш., Пономарева И.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Санкт-Петербург

В статье рассмотрено понятие коррупции, а также результаты борьбы с ней посредством цифровых технологий. Для этого проанализированы различные индексы, отражающие уровень развития информационных технологий в странах, а также уровень коррупции за соответствующий год.

Коррупция – это социально-экономическое явление, проникшее во все сферы деятельности человека, согласно Закону РФ «О противодействии коррупции» – это не только получение и дача взятки, но и злоупотребление служебным положением, коммерческий подкуп, злоупотребление полномочиями и т.п. как со стороны физических, так и со стороны юридических лиц [1].

На том основании, что коррупция влечет за собой многочисленные негативные последствия, борьба с ней становится стратегически важной деятельностью государства. Профилактика и борьба с коррупционными нарушениями состоит из комплекса мер, при котором происходит значительное расходование ресурсов. Как и общество, с формированием которого возникло это явление, коррупция развивается и подвергается значительным изменениям. Именно поэтому антикоррупционная политика



должна проводиться с учетом технологических изменений, а именно с внедрением цифровых технологий.

Цифровизация – это современный глобальный тренд развития общества и экономики в том числе, основанный на преобразовании информации в цифровую форму и приводящий к повышению эффективности экономики и улучшению качества жизни [2].

Переход к цифровым технологиям обусловлен следующими факторами:

- отсутствие физического веса продукции, который можно заменить информационным объемом;

- существенно более низкие издержки на производство электронных товаров и меньшая площадь, занимаемая электронными носителями;

- виртуальный характер хозяйственных связей, ведущий к снижению потребности в сырье;

- появление цифровых валют, что сегодня наглядно подтверждается растущим рынком криптовалют;

- мгновенное глобальное перемещение товаров и услуг через Интернет.

Первые в серьезную борьбу с коррупцией с использованием цифровых технологий вошли страны G20, которые объединившись с ОЭСР (организация экономического сотрудничества и развития), признали негативное воздействие коррупции на целостность рынков, распределении ресурсов, справедливую конкуренцию, доверие общественности и верховенства права. Предпринималось большое количество методов и стратегий и вот в 2015 году ставится вопрос о внедрении инструментов цифровизации. Работа началась с организациями Transparency International и Web Foundation, которые провели свои первые исследования на пяти странах G20 (Бразилия, Южная Африка, Франция, Германия, Индонезия), внедрив открытие 10 информационных блоков: реестр лоббистов, реестр компаний, реестр государственных служащих, собственность бенефициаров, государственный бюджет, закупки, расходы, протоколы голосования, политическое финансирование и земельный реестр. Проводимое мероприятия не смогло реализоваться полностью в исследуемых странах, так как оказалось множество барьеров на пути: отсутствие знаний и навыков работы с информацией, некачественные и несопоставимые данные, культурные и политические аспекты, несовершенство применяемых цифровых решений.

С полученным опытом общество и технологии развивались, о чем сегодня свидетельствует успешная борьба западных стран с коррупцией, которые сумели минимизировать затраты на время и финансовые ресурсы, проводя при этом эффективные расследования.

В России продвижение цифровых технологий является стратегической задачей государства. Так, с 2010 года успешно пользуется спросом портал ГОСУСЛУГ, если в 2012 году зарегистрированных



пользователей составляло всего 25% населения страны, то к 2017 году этот показатель вырос до отметки в 64%. Несмотря на динамику увеличения пользователей сервиса, идет усовершенствование проекта, который уже будет представлять единую платформу взаимодействия граждан и государства, здравоохранения и образовательной среды. Для бизнеса будет создана платформа для выдачи лицензий и разрешений, а судебная система получит возможность проведения судов в режиме видеоконференций. Одним из главных факторов существования коррупции была личная встреча сторон, а с внедрением цифровых технологий, можно заметить сокращение и ненужность контакта на месте.

Для того, чтобы проследить и оценить влияние цифровизации на уровень коррупции в странах, обратимся к индексам, которые отразят уровень развития информационных технологий, а также уровень коррупции.

Индекс развития информационно-коммуникационных технологий в странах мира (ICT Development Index) характеризует достижения стран в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Расчетом этого показателя занимается Международный союз электросвязи. Индекс развития информационно-коммуникационных технологий в странах мира объединяет 11 различных показателей, объединяя их в единый критерий. Эти показатели касаются доступа к ИКТ, использования ИКТ, а также практических знаний этих технологий населением стран, которые исследование охватывает.

В табл. 1 представлена информация со странами, которые лидируют по результатам исследования на 2017 год.

Таблица 1 – Показатели индекса развития информационно-коммуникационных технологий [3]

Страна	Индекс развития ИКТ	
	Ранг	Значение
Исландия	1	8,98
Республика Корея	2	8,85
Швейцария	3	8,74
Дания	4	8,71
Великобритания	5	8,65
Гонконг	6	8,61
Нидерланды	7	8,49
Норвегия	8	8,47
Люксембург	9	8,47
Япония	10	8,43

Исландия показала наилучший результат согласно данным индекса – 8,98 баллов, замыкает десятку лидеров Япония – 8,43 балла. Международный союз электросвязи также оценил уровень развития ИКТ в России на 7,23 балла, поставив на 45 место в рейтинге.

Цифровизация затронула также сферу государственного управления, после чего появился термин «электронное правительство», при котором



взаимодействие между государством, гражданами, бизнесом происходит с помощью использования информационно-коммуникационных технологий, в этом случае повышается эффективность деятельности органов государственной власти и снижается вероятность коррупционных нарушений.

Рейтинг электронного правительства ООН рассчитывается один раз каждые 2 года и позволяет ранжировать страны по признаку готовности государства использовать информационно-коммуникационные технологии в своей деятельности. Результаты исследования за 2018 год приведены в табл. 2.

Таблица 2 – Рейтинг электронного правительства [4]

Место	Страна	E-Government Development Index (EGDI)
1	Дания	0,915
2	Австралия	0,9053
3	Республика Корея	0,901
4	Великобритания	0,8999
5	Швеция	0,8882
6	Финляндия	0,8815
7	Сингапур	0,8812
8	Новая Зеландия	0,8806
9	Франция	0,879
10	Япония	0,8783

При максимальном значении показателя в 1 балл, Дания набрала 0,915, показав наилучший результат в рейтинге. Россия же со значением показателя в 0,7969 занимает только 32 место в рейтинге.

Для того, чтобы оценить уровень коррупции в стране, обратимся к индексу восприятия коррупции, составляемый международной неправительственной организацией Transparency International, который на основе независимых опросов оценивает страны по стобалльной шкале с целью отражения уровня восприятия коррупции.

Таблица 3 – Индекс восприятия коррупции [5]

Место	Страна	Количество баллов
1	Дания	78
2	Новая Зеландия	77
3	Финляндия	76
4	Сингапур	78
5	Швеция	78
6	Швейцария	77
7	Норвегия	78
8	Нидерланды	77
9	Канада	75
10	Люксембург	74

Как видно из приведенных таблиц, в десятке лидеров индекса восприятия коррупции находятся 4 страны, лидирующие по результатам индекса развития ИКТ, а именно Швейцария, Норвегия, Нидерланды и Люксембург, а также 4 страны – лидера по данным рейтинга электронного правительства: Новая Зеландия, Финляндия, Сингапур, Швеция. Наиболее низкий уровень коррупции по данным индекса зафиксирован в Дании, также эта страна находится в десятке лидеров индекса развития



информационно-коммуникационных технологий и показывает наилучший результат по данным рейтинга электронного правительства.

В наше время наблюдается стремительный рост использования цифровых технологий, которые оказывают влияние на все сферы общества. Значительные изменения пришлись на деятельность, направленную на профилактику и противодействие коррупции. Важным изменением с внедрением цифровых технологий стало то, что теперь на проведение качественного расследования в сфере экономики, в том числе в случае преступлений коррупционной направленности, не требуется больших финансовых и временных затрат. Повышается прозрачность в деятельности государства и бизнеса, любое принятое решение фиксируется в цифровом формате, оставляя следы, по которым не составляет труда найти виновных в случае нарушения. Таким образом, использование цифровых технологий в деятельности государства, организаций и граждан оказывает благоприятное воздействие на социально-экономическую сферу и позволяет снизить уровень коррупции в стране.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 N 273-ФЗ [Электронный ресурс]/-Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/.

2. Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы, 2018. № 10. С. 118.

3. International Telecommunication Union [Электронный ресурс]/-Режим доступа: <https://www.itu.com/> (дата обращения: 18.11.2019).

4. United Nations Department of Economic and Social Affairs [Электронный ресурс]/-Режим доступа: <https://www.un.org/development/desa/en/>.

5. Transparency International [Электронный ресурс]/-Режим доступа: <https://www.transparency.org/en/#>.

© Агаев Р.Ш., Пономарева И.А., 2021

УДК 338

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Адинцова Н.П., Багдасарян В.С.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В данной статье рассмотрены особенности развития цифровой экономики в России, условия формирования цифровой экономики, а также проанализированы риски и шансы для нее в Российской Федерации.



Прежде всего необходимо отметить то, что цифровая экономика в соответствии со «Стратегией развития информационного общества Российской Федерации на 2017-2030 годы» представляет собой хозяйственную деятельность, в которой основным фактором производства выступают данные в цифровом виде, применение результатов анализа которых помогают значительно увеличить эффективность тех или иных видов производства, технологий, оборудования и т.д.

Если говорить другими словами, то цифровая экономика это деятельность, которая непосредственно связана с развитием информационных технологий, включающих в себя огромное количество сервисов по предоставлению услуг, как интернет-реклама, онлайн платежи, интернет-продажи и другое [2]. Цифровая экономика – это не какое-то отдельное направление, это основа для развития экономики страны, социальной сферы, управления, общества в целом.

Важным условием формирования данной экономики выступает развитие знаний общества, где существенную роль играет получение, формирование и распространение действительной информации с учетом оперативных и стратегических национальных приоритетов России. Превращение традиционной экономики страны в цифровую сопутствует росту экономики знаний, где одновременно фактором и результатом выступает человеческий капитал [4].

Несмотря на то, что формирование цифровой экономики происходит уже более 20 лет, она все еще не в полной мере изучена. И, к сожалению, отставание в развитии современной теории, а также недостаточный уровень оценки рисков и шансов характерных для цифровой экономики, создают предпосылки для ошибочных действий и решений специалистов, что в последствии еще больше тормозит развитие цифровой экономики в Российской Федерации.

Формирование цифровой экономики в РФ включает в себя 3 этапа, каждый из которых должен быть осуществлен за определенный установленный интервал времени.

Первый этап рассчитан на 4 года, начиная с 2017 года и включает в себя эксперименты, пилотные проекты, подготовка недостающей инфраструктуры, обучение стейкхолдеров.

Второй этап должен быть реализован за период с 2019 по 2023 годы, подразумевает под собой массовое создание цифровых платформ и их интеграцию между собой в экосистему цифровой экономики.

Третий этап осуществляется, начиная с 2020 года, рассчитан на 5 лет. Включает в себя данный этап интеграцию экосистемы цифровой экономики России в цифровое пространство ЕАЭС и последующее расширение цифрового экономического контура ЕАЭС [1].



Если говорить о доступе к цифровым сервисам, то в России хоть он и развит, но отстает от стран ЕС, это можно увидеть на представленном рис. 1.

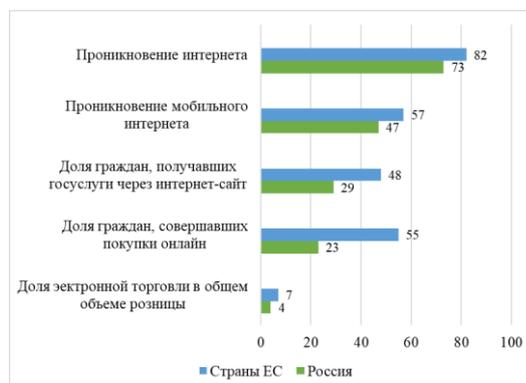


Рисунок 1 – Доступ к цифровым сервисам в России и странах ЕС, в процентах

Из данных, приведенных на рис. 1, можно сделать следующие выводы. Наименьший разрыв между странами ЕС и Россией по доступу к цифровым сервисам наблюдается по такой категории как доля электронной торговли в общем объеме розницы, разрыв равен 3%. Наибольший разрыв наблюдается по категории «Доля граждан, совершавших покупки онлайн», в России данный показатель составляет 23%, в странах ЕС – 55%. Помимо этого, ряд специалистов отмечают отставание России по уровню цифровизации от ряда стран ЕС на 5-8 лет [2].

В связи с этим возникает необходимость проанализировать риски и возможные шансы, которые несет в себе формирование и последующее развитие цифровой экономики.

Итак, риски цифровой экономики.

Возникновение достаточно высокой зависимости большинства людей от интернета и цифровых устройств, которые не только определяют бизнес-процессы, но и вызывают изменение человеческого поведения, меняют восприятие человеком окружающего его цифрового пространства. Впоследствии это может нарушить функционирование цифровой экономики, не говоря уже о нарушении процессов производства, последующего распределения, обмена и соответственно потребления товаров, услуг.

Цифровая экономика представляет угрозу для благосостояния общества страны, это объясняется тем, что экономика хоть и нацелена на оптимизацию производственных процессов, она, удешевляя процесс производства, тем самым способна высвободить большое количество трудовых ресурсов. А это сопровождается сокращением рабочих мест, уменьшением спроса на ряд профессий и, следовательно, их исчезновением. В последующем это вызовет рост безработицы, что является не очень хорошим следствием развития цифровой экономики.



Система образования отстает от требований цифровой экономики. В быстро меняющихся условиях цифровой экономики государственные образовательные стандарты дают мало свободы для реагирования на требования работодателей [3].

Далее рассмотрим шансы цифровой экономики.

Изменение рабочего пространства для большой доли работников, чья деятельность связана лишь с наличием цифровых устройств и доступа в интернет. Это позволит экономить время на перемещение работников, расходы на содержание, аренду офиса.

Увеличение возможностей для трудоустройства людей при дистанционном выполнении той или иной работы. Это значительно облегчит работу для людей с ограниченными возможностями, для тех, кто живет в отдаленных населенных пунктах, а также тех, кто по ряду причин не имеет возможности выходить из дома.

В результате изменения структуры цифровой экономики, создаются новые ниши, которые дают людям возможность реализовать себя, то есть возникают новые возможности для развития малого и среднего бизнеса.

Переход на цифровые технологии способствует повышению качества государственных электронных услуг, облегчая деятельность как государства, так и населения.

Однозначно, существуют и иные риски, шансы при формировании и развитии цифровой экономики. Но учитывая существующие на данном этапе риски и шансы позволяют сделать правильный выбор тех или иных ориентиров при принятии решений в области цифровой экономики. Экономика Российской Федерации требует модернизации, которая в свою очередь включает в себя один из важнейших трендов – цифровизацию.

Список использованных источников:

1. Кешелава А.В. Введение в «Цифровую» экономику/ А.В. Кешелава В.Г. Буданов, В.Ю. Румянцев и др.; под общ. ред. А.В. Кешелава– ВНИИГ, 2017. – 28 с.

2. Маркова, В. Д. Цифровая экономика: учебник / В.Д. Маркова. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 186 с. – (Высшее образование: Бакалавриат).

3. Позмогов А.И., Гергиев И.Э. Цифровая трансформация российского бизнеса. Монография. / Гассиева З.П., Гергиев И.Э., Мардеян Н.А., Позмогов А.И., Позмогов И.А., Цораев З.О. - Москва: Русайнс, 2021. - 456 с.

4. Сергеев, Л. И. Цифровая экономика: учебник для вузов / Л. И. Сергеев, А. Л. Юданова; под редакцией Л. И. Сергеева. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 332 с.

© Адинцова Н.П., Багдасарян В.С., 2021



УДК 001.61

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО ИНСТИТУТА ОБРАЗОВАНИЯ

Беляева Д.М., Огурцова Н.С.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Нововведения, или инновации, характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому естественно становятся предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных преподавателей и целых коллективов. Этот процесс не может быть стихийным, он нуждается в управлении.

В контексте инновационной стратегии целостного педагогического процесса в профессиональном образовании существенно возрастает роль ректора ВУЗа, деканов и преподавателей как непосредственных носителей новаторских процессов. При всем многообразии технологий обучения: дидактических, компьютерных, проблемных, модульных и других – реализация ведущих педагогических процессов остается за преподавателями. С внедрением в учебный процесс современных технологий преподаватель все более осваивает функции консультанта, советчика. Это требует от них специальной психолого-педагогической подготовки, т.к. в профессиональной деятельности педагога реализуются не только специальные, предметные знания в области педагогики и психологии, технологии обучения. На этой базе формируется готовность к восприятию, оценке и реализации педагогических инноваций.

Понятие «инновация» означает новшество, новизну, изменение; инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Применительно к педагогическому процессу в профессиональном образовании инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения, организацию совместной деятельности преподавателей и студентов.

Дистанционное обучение имеет колоссальное значение для России, обладающей огромным интеллектуальным потенциалом и гигантской территорией. В XXI веке производство интеллекта выходит на первый план [1].

Всего несколько лет назад получение знаний при помощи Интернета представлялось большинству российских студентов привилегией иностранцев. Сегодня практически каждое отечественное учебное заведение имеет возможность предоставления своим студентам такой



возможности. Дистанционное обучение призвано стать многовариантным, удовлетворяющим разнообразные образовательные потребности большинства населения. А это в свою очередь, ставит перед образовательными учреждениями задачу активного внедрения элементов дистанционного обучения в учебный процесс. Технология интернет-обучения, положенная в основу дистанционного образования, является наиболее перспективной. Основное достоинство данной формы обучения – предоставление возможности удаленным пользователям интерфейса оперативно и оптимально использовать информационно-образовательную среду дистанционного обучения с максимальным удобством.

Основными принципами системы ДО являются динамичность, модульность, открытость, адаптивность и креативность. Рассмотрим подробнее содержание перечисленных принципов.

Динамичность предоставляет возможность обеспечения соответствия курса социальному заказу и трансформациям внешнего мира.

Модульность обучения характеризуется тем, что весь процесс обучения разбивается на определенные по трудоемкости фрагменты. Это облегчает студентам выбрать индивидуальный путь обучения.

Открытость дает возможность получить образование большей части населения, независимо от географической расположенности и материального положения. Главной особенностью дистанционного обучения является создание и использование специальных учебников при попытке студентов управлять процессом обучения самостоятельно.

Адаптивность обеспечивает приспособление модулей системы к нуждам обучаемых. Непрерывность характеризуется последовательным и логичным углублением знаний и закреплением навыков в процессе освоения отдельных модулей.

Креативность дает возможность поиска нестандартных решений и развивает творческие навыки.

Дистанционное обучение достаточно новое явление в педагогике. В настоящее время отсутствует единое толкование содержания данного понятия. По мнению В.И. Вдовюк, обучение следует рассматривать как «целенаправленный педагогический процесс и стимулирование активной учебно-познавательной деятельности студентов по овладению научными и прикладными знаниями, навыками и умениями, развитию мышления, творческих способностей, личностных качеств, необходимых для осуществления профессиональной деятельности» [1]. Аналогичное определение дает Н.А. Давыдов, заявляя, что «обучение – это целенаправленный процесс управления образовательной деятельностью студентов в получении профессиональных знаний, формирования личностных качеств, развития творческих способностей в плане обретения профессии.» В свою очередь А.А. Золотарев считает, что обучение



представляет процесс сотrudнической деятельности преподавателя и студента, применяемый педагогической системой.

В приведенных определениях выделяются ключевые понятия: взаимодействие, процесс и педагогическая система. При этом следует отметить, что основным недостатком приведенных толкований является то, что не определена конкретно система, в которой происходит данное взаимодействие или процесс. Система дистанционного образования есть новая организация образовательного процесса, в основе которой положена самостоятельная деятельность обучающегося. Среда обучения характеризуется некоторой отдаленностью, возможность в таком случае поддерживать диалог становится возможным с помощью коммуникационных технологий.

«Лаборатория Касперского» инициировала проведение опроса на предмет оценки школьниками вынужденного дистанционного обучения, введенного ранее из-за ситуации с распространением коронавируса.

Школьники сообщали, что им не хватает живого общения со сверстниками, – на это указали 69% школьников. Не оценили онлайн-формат ученики также из-за возникших сложностей в освоении учебной программы (62%) и из-за того, что им приходилось много времени проводить перед мониторами компьютеров (42%).

Между тем треть респондентов (29%) всё же заявила, что онлайн-формат им больше по душе.

Исходя из данных опроса компании, каждой пятой семье повезло – для их детей программа была полностью адаптирована под новые условия. Однако, несмотря на то что офлайн всё еще остается наиболее эффективной формой преподавания в школе, цифровые и интерактивные механики необходимо внедрять в учебный процесс, но не заменяя при этом традиционные формы обучения.

Тяжелее всего, по данным соцопроса, на онлайн-обучении детям давались точные и естественные науки: математика (40%), химия (38%) и физика (34%). 76% опрошенных родителей отметили, что не хотели бы возвращаться к такому формату после пандемии, а 73% назвали его главным недостатком снижение уровня качества обучения.

Дистанционное обучение в период пандемии обернулось стрессом для всех: детей, родителей и учителей. При этом взрослые не всегда принимали верные решения, упрощающие жизнь школьников, потому что сами проходили период адаптации к новому формату.

Популярный миф гласит, что из-за распространения гаджетов современные школьники хуже учатся и растут безграмотными. Научные данные и практический опыт показывают, что это не так. Напротив, интеграция цифровых технологий в учебный процесс помогает повысить эффективность образования, главное – чтобы школы и учителя не прятались за стенами запретов и активно осваивали новые возможности.



Владеть достоверной информацией и правильно оценивать преимущества и угрозы, исходящие от цифровых технологий, – одна из важнейших задач для современного школьного образования. Без этого образовательные организации не смогут использовать плюсы, которые скрыты в мобильных телефонах учеников, пишут авторы опубликованного в 2018 г. доклада Организации экономического сотрудничества и развития (OECD) «Новые технологии и дети XXI в.».

Некоторым современным школьникам и студентам сложно сосредоточиться на материале, например, дочитать главу учебника до конца, не отвлекаясь на смартфон. Такой феномен действительно приводит к ухудшению успеваемости. Однако это свойство психики характерно только для заядлых «многозадачников» (мультиаскеров), которые постоянно используют несколько гаджетов одновременно, непрерывно между ними переключаясь (например, смотрят сериал на ноутбуке и параллельно общаются с друзьями в мобильном телефоне).

Согласно исследованию Стэнфордского университета «многозадачность», которая совсем недавно считалась «навыком будущего», во многом некорректный термин. Человеческий мозг не в состоянии выполнять несколько задач одновременно. При мультитаскинге он просто очень часто переключается, постоянно меняя свои приоритеты. Через некоторое время мозг привыкает к такому режиму, и удержать внимание на чем-то одном становится гораздо сложнее.

С другой стороны, по данным OECD, многие другие угрозы для здоровья приписываются гаджетам без достаточных оснований. Например, большое количество времени, проведенное за экраном, не гарантирует ухудшение физической формы. А увлечение видеоиграми не ухудшает социальные навыки и даже, напротив, может улучшить их. Согласно результатам исследования, которые были опубликованы в *Journal of Youth and Adolescence* в 2020 г., некоторые жанры видеоигр развивают стратегическое мышление у мальчиков, а у девочек способствуют повышению отметок в школе.

Ученые рассказывают о так называемой цифровой гипотезе Златовласки, называя ее на российский манер «гипотезой Маши и трех медведей». Эта гипотеза гласит, что существует оптимальное количество времени, которое дети в зависимости от возраста могут проводить за экраном смартфона [1].

E-learning – это создание определенной среды, которая отличается по способам обучения от привычного обучения в классе и нацелена на получение новых образовательных результатов. E-learning существенно расширяет диапазон применяемых технических средств, не ограничиваясь только школьным оборудованием.

Основная идея этого подхода заключается в том, что если мы хотим обучать детей пользоваться новыми технологиями, то должны сделать



технические средства неотъемлемой составляющей учебного процесса. Речь не об уроках программирования или робототехники – задача в том, чтобы превратить гаджеты не во врага школьного учителя, а в союзника вне зависимости от дисциплины, которую он преподает.

Согласно докладу Еврокомиссии «Цифровое обучение в школах Европы» от 2019 г. уже более половины стран региона (доклад анализирует школьные системы в 43 странах, в том числе в 28 странах – членах ЕС) внедряют комплексный подход e-learning в начальной школе. В других европейских странах распространена смешанная система: навыки цифровой грамотности преподаются и как отдельный предмет, и в рамках «традиционных» школьных дисциплин.

По мировым меркам российские школы хорошо оснащены компьютерной техникой и в этом смысле цифровизация образования выглядит успешно. Однако оснащенность – это следствие образовательных реформ, которые были запущены в стране еще в середине 1980-х гг., утверждает в ее исследовании. Тогда было очевидно: чтобы успеть за техническим прогрессом, нужно создавать в школах компьютерные классы и учить детей работать на ЭВМ.

Рейтинг OECD от 2019 г. подтверждает эту теорию. На графиках, которые касались использования компьютеров для решения задач или моделирования научных экспериментов, Россия стабильно входит в пятерку лидеров. Однако совсем другая ситуация в частях рейтинга, которые измеряют, насколько часто школьников просят самостоятельно искать дополнительную информацию по теме, в том числе на научных и образовательных онлайн-ресурсах. Другими словами, российские школьники сегодня часто используют компьютеры на уроках. Но их мало кто учит, как пользоваться гаджетами в свободное время: где искать нужную информацию и каким источникам доверять.

Работая в дистанционном формате, важно распределить свои силы и найти гармоничное сочетание разных форм организации учебного процесса.

Список использованных источников:

1. Маркова В.Д. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ // ЭКО. 2018. №12 (534). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovoy-ekonomiki-na-biznes> (дата обращения: 28.03.2021).

© Беляева Д.М., Огурцова Н.С., 2021



УДК 354.004

ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУСЛУГ ПОД ВЛИЯНИЕМ ПАНДЕМИИ

Белясов И.С., Морозов Р.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Процесс цифровой трансформации (ЦТ) госсектора начался задолго до пандемии COVID-19: в 2017 году Правительство России утвердило программу «Цифровая экономика Российской Федерации», целью которой было построение экосистемы цифровой экономики. Коронакризис ускорил ЦТ и побудил государство провести ревизию ранее взятых на вооружение подходов. Сейчас государство осуществляет ЦТ по трем направлениям:

Взаимодействие с населением, прежде всего путем создания новых цифровых продуктов для оказания услуг, что особенно актуально в условиях ограничений на очные контакты между людьми;

Преобразование внутренних процессов госаппарата, в первую очередь создание новых платформенных решений для обеспечения внутри- и межведомственного взаимодействия;

Укрепление экономики путем повышения конкурентоспособности предприятий, стимулирования легальности и прозрачности бизнеса, упрощения и повышения эффективности государственного контроля над деятельностью предприятий [1].

По оценкам экспертов, высказанным в интервью, процессы ЦТ шли в 2020 году существенно быстрее, чем раньше, что можно объяснить несколькими обстоятельствами.

Ситуация пандемии вынудила государство в сжатые сроки реализовать много конкретных решений (онлайн-подачу заявок на субсидии, электронный документооборот внутри ведомств и т.д).

Включение ЦТ в число национальных приоритетов и ее важное место в стратегической повестке Правительства РФ служат серьезным стимулом к переменам; как уже было отмечено ранее, общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике, опубликованный летом 2020 года, примерно на 20% состоит из мер по цифровизации и ЦТ.

Успешные кейсы международных компаний и госаппарата развитых стран (например, Сингапура) вдохновляют российских адептов ЦТ [2].

Пандемия оказала в целом положительное влияние на ЦТ госсектора по двум причинам:



1. Пришлось осуществить давно назревшую цифровизацию процессов, которые в «аналоговом» виде были недостаточно эффективны.

2. Скептики, не понимавшие, зачем им ЦТ, увидели реальную выгоду от перевода процессов в цифровой формат.

Тем не менее, при внедрении инновационных технологий необходима осторожность; при всех своих достоинствах они могут либо оказаться недостаточно проверенными, либо не полностью отвечать запросам заинтересованных сторон (подобное случается при внедрении продуктов и технологий с использованием ИИ для решения задач, с которыми пока что значительно лучше справляются люди) [3].

При всех технологических успехах программ ЦТ пока не произошли глубинные изменения организационной культуры и культуры управления, только начинают меняться практики работы с гражданами. Органы государственной власти начали переходить к клиентоцентричной модели взаимодействия с гражданами, и с точки зрения достижения цифровой зрелости важно сделать для них эту задачу приоритетной.

В условиях шока, вызванного коронакризисом, государственные служащие, как и бизнесмены, были заняты решением тактических задач (восстановлением и обеспечением функционирования уже существующих процессов). Между тем для стратегических изменений требуется переосмысление задач государственной службы и отношений государства и населения, что невозможно в режиме «тушения пожара», в котором шла ЦТ госсектора во время пандемии.

Важными для преодоления последствий пандемии госслужащие считают цифровые решения для дистанционного образования, удаленной коммуникации, здравоохранения, для государственных услуг, управления, торговли, транспорта. Особо отмечаются торговые площадки, аукционы, агрегаторы для малого и среднего бизнеса, средства связи, телемедицинские сервисы, решения для работы с большими данными и ИИ, облачные разработки, отраслевые CRM-системы [4].

Большинство российских госслужащих не видит острой нехватки программных продуктов для цифровой трансформации. При этом готовые решения, с их точки зрения, не в полной мере отвечают задачам ЦТ. Отдельные представители госаппарата констатируют, что определенные сложности с подбором инструментов для ЦТ создает стратегия импортозамещения ПО: не всегда удается найти подходящее российское ПО для решения задач, стоящих перед тем или иным органом власти. В частности, по мнению респондентов, российскому госсектору не хватает общепринятой стандартной системы видеоконференцсвязи достойного качества.

Отдельно можно отметить запрос на создание единого дата-центра для бизнеса и органов власти, на агрегацию и интеллектуальную обработку



открытых данных. Этот запрос отражает понимание ценности больших данных для цифровой трансформации.

Большинство представителей госсектора активно поддерживает идею партнерства между государством и крупным бизнесом в преодолении последствий коронакризиса. Более того, некоторые из них считают, что сложившиеся социально-экономические обстоятельства исключительно благоприятны для углубления партнерства между государством и бизнесом, в том числе по линии ИТ-продуктов [5].

Среди основных рисков цифровизации госслужащие называют нарушение информационной безопасности и потенциальные сбои в работе с персональными данными. Кроме того, многие видят опасность в нестабильности цифровых решений, в частности из-за плохого покрытия территории региона мобильным интернетом, сбоев серверов и т.д.

Представители бизнес-сообщества и госслужащие разного ранга совпадают в фундаментальном понимании сути и целей цифровой трансформации. В числе первоочередных последствий пандемии коронавируса российские госслужащие – как и представители коммерческого сектора – отмечают интенсивную реорганизацию внутренних процессов в результате цифровизации.

Вместе с тем госслужащие чаще всего видят ЦТ как внедрение конкретных (отдельных) информационных систем. Стратегическое видение задач ЦТ и общее представление о цифровой зрелости пока что не сформировано.

Более того, на конец 2020 года цифровая зрелость не стала предметом обсуждения в среде российского госуправления, потому что и коммерческий сектор, и государство воспринимали ЦТ преимущественно как перевод офлайн-процессов в digital. Госслужащие отмечают, что с помощью цифровизации решали тактические задачи, без выхода на стратегический уровень. Говоря о цифровой зрелости, они делают упор на доступность цифровых сервисов, качество интернет-соединения или сводят ее к отдельным показателям (например, насколько активно госслужащие используют цифровые инструменты в своей повседневной деятельности). Такое понимание относится скорее к одному из уровней цифровой зрелости, но общая картина шире [6].

Во многом из-за отсутствия стратегического видения пока что цифровая трансформация в российских органах государственной власти имеет догоняющий характер, как уже было неоднократно отмечено выше. При стремительно меняющейся повестке она позволяет справляться с текущими задачами предоставления услуг населению и оптимизации внутренних процессов, однако редко рассматривается как способ решения долгосрочных стратегических задач. Коронавирус обострил значимость тактических, ситуативных аспектов цифровой трансформации.



Руководители цифровой трансформации и их заместители понимают цифровую зрелость более глубоко, чем другие госслужащие, и рассматривают ее как с точки зрения стратегической трансформации отношений между государством и гражданами в целом, так и применительно к отдельным органам государственной власти.

Тем не менее, на глобальном уровне единого актуального понимания цифровой зрелости у отечественных госслужащих не наблюдается – пока что оно и не могло сформироваться в силу догоняющего характера цифровой трансформации. Эта особенность ЦТ стала более выраженной в связи с необходимостью быстро реагировать на многочисленные вызовы «ковидной» экономики. Кроме того, следует учитывать и ту задержку, с которой понимание цифровой зрелости попадает из точек принятия решений и из центров повышения компетенций в другие части иерархической структуры (спускается «вниз» и распространяется «вширь», в региональные ведомства).

Список использованных источников:

1. Шинкарецкая Г.Г., Берман А.М. Цифровизация государственного управления (сравнительно-правовой анализ) // Образование и право. – 2020. - №8. – С. 216-223.

2. Обухова М.И. Оценка влияния процессов цифровизации государственного управления на процесс оказания государственных услуг // StudNet. – 2021. - №3. – С. 11-21.

3. Зубарев С.М. Правовые риски цифровизации государственного управления // Актуальные проблемы российского права. – 2020. - №6 (115). – С. 23-33.

4. Смотрицкая И.И., Черных С.И. Организационные инновации в сфере государственного управления // Вестник Института экономики РАН. – 2021. - №1. – С. 9-25.

5. Михайленко Н.В. Цифровое государственное управление. Современные проблемы и перспективы завтрашнего дня // Государственная служба и кадры. – 2020. - №2. – С. 171-176.

6. Скидан А.В., Чипига Ю.А., Исюк А.А. Цифровизация как фактор повышения результативности государственного управления: проблемы и направления развития // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки . – 2021. - №1. – С. 71-76.

© **Белясов И.С., Морозов Р.В., 2021**



УДК 005.92

СИСТЕМА ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

Бердиева В.Б.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В статье рассказывается про преимущества системы электронного документооборота и недостатки бумажного документооборота.

Под документооборотом понимается процесс движения документов с момента их создания или получения до отправки.

Следует сказать, что в ходе оборота документов с документами совершаются определенные делопроизводственные операции, но не просто передача из одного или нескольких подразделения в иное или от исполнителя к исполнителю. У многих организаций обрабатывается и хранится множество различной информации, связанной с обеспечением взаимодействия с партнёрами и клиентами. До 90-х г. документация организаций была представлена в основном на бумажных носителях. На работу с обработкой информации и документации уходило много времени. В настоящее время данная проблема решается благодаря современным информационным технологиям. Для этого внедряют систему электронного документооборота (СЭД), которая помогает грамотно организовать работу с документами и процесс взаимодействия между сотрудниками. Изучением документооборота, документопотоков, СЭД, а также исследованием проблем, связанных с СЭД занимаются многие ученые, например, И.Л. Бачило, Д.А. Ловцов, Т.А. Полякова, И.М. и другие.

Проблемы бумажного документооборота заключаются в возможности потери документов, практически отсутствующем контролем за процессом работы с документами, возможности попадания документации в непредназначенные для этого руки, увеличении затрат из-за множества создания копий документов, потери рабочего времени из-за согласования документации. СЭД решает данные проблемы.

Систему электронного документооборота можно разделить по типу используемого программного обеспечения: облачный хостинг, веб-приложения, клиентский сервер, база данных.

Облачный хостинг представляет собой систему последних разработок достигнутых с помощью различных систем управления, в которых есть возможность удаленного хранения без потребности использовать внутренние сервера компании.

Веб-приложения – это приложение одно из наиболее важных и популярных, используется для управления различными типами документов в любое время и в любом месте с любого устройства можно получить доступ к документам через Интернет.



Клиентский сервер этот тип систем более конфиденциален, так как используется определенный сервер, связанный с устройствами.

База данных – этот тип характеризуется хранением всех данных и информации для документов и файлов с использованием специальных программ, например Oracle и SQL, с помощью них можно получить доступ к любому документу, но только по определенным ссылкам.

Понятия различий в типах систем важны для любой организации, которая хочет внедрить систему управления документами. Выбор неподходящего типа может обернуться для предприятия большими финансовыми потерями.

Основные требования к управлению электронными документами:

1. Структуризация – необходимость классифицировать и группировать документы вместе.
2. Декларация и устойчивость – создавать и поддерживать документы.
3. Удержание и распоряжение – право устанавливать и выполнять графики утилизации.

Автоматизация документооборота – одна из важнейших функций системы управления документами. Взамен на ручные процессы перемещения или отправки документа по электронной почте человеку, автоматизация рабочего процесса автоматически направит документы туда, где они должны быть.

Данные компоненты обязательны для любой электронной системы управления документами. Системы, которые не обладают требованиями нельзя рассматривать как надежные СЭД.

Система электронного документооборота позволяет эффективно управлять своими документами и процессами документооборота путем сбора и хранения информации. Документы могут быть быстро и легко получены в любом месте, в любое время и на любое устройство. Данная система проста в настройке и управлении. Это обеспечивает доступ к конфиденциальным документам только тех, для кого они предназначены.

Основные требования, предъявляемые к системам электронного документооборота: безопасность; простота настройки; масштабируемость; возможность работы в режиме реального времени и в любом месте; цена.

Под безопасностью понимается при необходимости принятия мер, которые решат вопросы, связанные с шифрованием или аутентификацией.

Масштабируемость – это возможности системы справляться с разной нагрузкой в работе.

Фактор цены является основным. Цена должна быть приемлема для конкретного предприятия и отвечать нуждам и ожиданиям потребителя.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что развитая система электронного документооборота на предприятии повысит эффективность многих процессов, улучшит качество работы сотрудников, сэкономит время, минимизирует ошибки «человеческого фактора». Важную роль



играет улучшение политики безопасности, с разграничением прав доступа к документации.

Список использованных источников:

1. Михайлова Д.С. Методы оценки процессов документооборота предприятия / Д.С. Михайлова, А.В. Шляпкин // Информационные технологии в моделировании и управлении: подходы, методы, решения: Сборник научных статей I Всероссийской научной конференции: 12-14 декабря 2017 г. В двух частях. – Тольятти, 2017. – С. 426-433.

2. ЕСМ-Journal. Журнал о системах электронного документооборота [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://esm-journal.ru/mustknow>

3. Чернов В.Н. Системы электронного документооборота. – М: РАГС, 2009. – 84с.

© Бердиева В.Б., 2021

УДК 331.108.2

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Бреусова В.В., Морозов Р.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Инновации в HR – это внедрение новшеств, которые способны повысить эффективность сотрудников. Они должны соответствовать не только технологическому прогрессу, но и социокультурным, экономическим, интеллектуальным и креативным тенденциям.

В современных условиях можно выделить 5 новых направлений в системе управления персоналом:

- инновационные способы рекрутмента;
- непрерывное образование сотрудников и менторские программы;
- работа с миллениалами;
- новые тенденции в организации рабочего пространства;
- новые технологии в обратной связи [1].

1. Инновационные способы рекрутмента.

Таргетированная реклама – это самый распространённый способ, пришедший в управление персоналом из маркетинга. Благодаря настройкам отбора по интересам, локации и поисковым запросам реклама о вакансии будет адресована нужному кругу специалистов [2].

Реклама в социальных сетях. Помимо таргетированной рекламы в социальных сетях для поиска персонала, которая похожа на схему, описанную выше, на российском рынке широко распространены группы по поиску работы и персонала. В них следует оставлять сообщения с



подробным описанием вакансии. Надо учитывать, что этический кодекс в данном поле подразумевает максимум информации, включая наличие тестового задания, условий трудоустройства с перечислением всех бонусов (например, ДМС, корпоративный автомобиль и т.д.) и «вилку» заработной платы [3].

Чат-боты. Современные мессенджеры помогают создать и настроить чат-боты, основанные на искусственном интеллекте. Они будут проводить первичный отсев кандидатов и экономить тем самым время HR-социалиста [4].

2. Непрерывное образование сотрудников и менторские программы.

Постоянное обучение необходимо, потому что в современном мире всё меняется очень быстро и теперь уже недостаточно отправить сотрудника на курсы повышения квалификации раз в пять лет.

Корпоративные университеты позволяют постоянно поддерживать должный уровень компетенций в определённой сфере и учиться совместно с коллегами, с ними же потом применяя на практике новые знания. С системой eLearning сотруднику будет просто получать новые знания в игровой форме самостоятельно с помощью мобильного телефона. Если 5-10 лет назад eLearning проводился на специальном закрытом сайте, то сейчас надо создавать удобные и интуитивные приложения для обучения персонала. Менторские программы – также современная инновационная форма обучения и управления персоналом [5]. Ментор – это профессионал, который безвозмездно делится своим опытом, помогает подопечному развиваться и решать возникающие проблемы. В задачи современных HR-специалистов также входит понимать, кто, кому и в чём может помочь, связывать этих людей напрямую и следить за результатами менторской программы. Особенно это актуально в период, когда миллениалы становятся основной молодой силой на рынке труда.

3. Работа с миллениалами. Миллениалы, или поколение Y – люди, родившиеся приблизительно с 1980 по 2000 гг. Они появились на свет если не со смартфонами, то с компьютерами в руках, они наслаждаются жизнью и подсознательно оттягивают взросление как могут, не стесняются жить в 30 лет с родителями, сильно сконцентрированы на себе, хотя очень любят бороться за права человека и экологические инициативы. Кроме того, почти три четверти миллениалов считают, что современные корпорации слишком сосредоточены на получении прибыли и недостаточно уделяют внимания мировым проблемам. Всё это не звучит как описание вовлечённого сотрудника, заинтересованного в развитии компании и увеличении показателей, не так ли? Однако у них есть несколько жизненных целей, к которым стоит прислушаться.

Делать мир лучше. Они верят, что у крупных компаний есть такая возможность, потому что у них есть деньги. И миллениалы определённо захотят работать вместе над общим делом, если компания предоставит им



возможность улучшать мир [6]. К таким практикам относят совместные поездки в детские дома, дома престарелых, приюты для животных и прочие благотворительные акции.

Учиться и видеть полную картину. Кроме того, миллениалы очень любопытны и всегда готовы узнавать новое. Им неинтересно выполнять мелкие задачи, в которых они не видят смысла. Они постоянно будут задавать два вопроса: «Почему это нужно?» и «Зачем это делать?». Не следует это воспринимать как лень или нежелание. Они хотят понимать всю картину – как небольшое действие одного сотрудника сегодня отразится на мире завтра? Отвечайте на их вопросы прямо, рисуйте чёткую картину, не скрывайте целей компании – и высокая эффективность не заставит себя ждать. Именно по причине любопытства они также будут активно развиваться, если им предоставить такую возможность в рамках непрерывного образования.

Управлять своим временем самостоятельно. Они постоянно в сети и постоянно на связи. Поэтому в их парадигме не может существовать понятия о чётком рабочем графике. Чем больше свободы руководители компании дают этому странному творческому поколению – тем больше плодов они принесут.

Применять новые технологии для развития. Компании следует дать возможность миллениалам привнести в бизнес новые технологии. Скажите о том, что компания готова выделить бюджет на инновации, если у них будут идеи. Они придут с новыми проектами для развития бизнеса с помощью искусственного интеллекта или приложений с дополненной реальностью [7].

4. Новые тенденции в организации рабочего пространства.

Современная тенденция заботиться о своём здоровье – неплохая идея для организации рабочего пространства офисных сотрудников. Замените сушки и печенье на кухне фруктами, энергетическими батончиками и орехами. Пересмотрите поставщика продуктов для автомата с готовой едой. При наличии собственной столовой – обсудите с поваром или кейтеринговой компанией обновлённое меню, которое будет содержать более здоровые ингредиенты. Это действительно та сфера, на которой экономить не стоит. В рамках общего бюджета компании траты возрастут незначительно, однако качественная еда увеличит работоспособность ваших сотрудников в разы. Кроме того, они просто-напросто будут благодарны компании за заботу.

Не менее важный пункт – психологический комфорт и поддержка. Организуйте комнату отдыха так, чтобы в ней действительно можно было уменьшить уровень стресса: приглушённый свет, тихая музыка, несколько ковриков для йоги и медитации. Помимо этого, полезным будет дать сотрудникам возможность работать с психотерапевтом или включить услуги такого специалиста в программу ДМС. К сожалению, в России пока



ещё обращение за помощью к психиатрам и психотерапевтам довольно сильно стигматизировано, хотя стресс, выгорание, тревога и депрессия случались с каждым человеком хотя бы раз в жизни. В ваших руках изменить этот подход внутри компании [8].

Актуальная тема в современных офисах – экономия ресурсов. Не потому, что компании должно быть жалко денег на пачку бумаги А4, а потому что быть экологичным – разумная необходимость и, что уж там лукавить, модная тенденция. Введите небольшие эко-правила, которые будет приятно соблюдать каждому. Организуйте отдельный сбор мусора в офисе, собирайте батарейки и старую одежду в специальные контейнеры, установите фильтры для питьевой воды с целью отказа от пластиковых бутылок, попросите сотрудников бережно относиться к бумаге и без надобности не печатать то, что можно прочесть с экрана. Всё это станет для сотрудников сигналом о том, что руководство компании заботится о них и об окружающем мире, вместе стараясь сделать жизнь лучше.

5. Как получать и давать обратную связь, используя новые технологии.

В условиях современного рынка обмен обратной связью с сотрудником должен происходить постоянно. Честность и открытость – главные ценности сегодняшних компаний. Сотрудники хотят знать, насколько правильно они развиваются, а руководители – понимать насколько верно они управляют людьми и процессами. И чтобы связь между ними была постоянной и непрерывной, нужно выстроить её так, чтобы она не отнимала сил и времени. Это можно организовать в простом приложении. Кроме того, периодически можно проводить опросы сотрудников для понимания общих тенденций удовлетворённости персонала с помощью независимых исследований. Чтобы опросы проводились эффективно, можно внедрять такие процессы, как HR Zero [9]. Это полноценное исследование, в рамках которого сотрудник не просто отвечает на вопросы, но и получает всю информацию о его целях.

Глобальные цели любого HR-отдела всегда остаются неизменными: привлечь самых талантливых на рынке сотрудников, обеспечить и сохранить их лояльность, вовлечённость и удовлетворённость с помощью комфортной среды и развития и получить результат в виде хороших показателей компании. Меняются только методы, и появляются они неслучайно: социум сам диктует нам правила.

Список использованных источников:

1. Каримуллина Л.Р., Пушкарев О.Н. Управление человеческими ресурсами в организации // Скиф. – 2020. - №6 (46). – С. 552-558.

2. Шкунова А.А., Прохорова М.П., Зорков М.А., Маркова Д.С., Савинов М.И. Искусственный интеллект в управлении человеческими ресурсами // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2020. - №1 (43). – С. 150-156.



3. Кудрявцева О.В. Оценка результативности управления человеческими ресурсами организации // Экономика транспортного комплекса. – 2020. - №35. – С. 48-52.

4. Блиникова А.В., Йинг Д.К. Использование искусственного интеллекта в процессах управления человеческими ресурсами // Вестник ГУУ. – 2020. - №7. – С. 14-24.

5. Шубинкин А.Н. Управление человеческими ресурсами в свете пандемии COVID-19: новые вызовы и триггеры развития // Научный журнал. – 2020. - №8 (53). – С. 20-22.

6. Касьянова А.Д. Обеспеченность информационными технологиями сферы управления человеческими ресурсами // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2020. - №1 (15). – С. 42-47.

7. Герасимов К.Б. Система управления эффективностью современной организации // Основы ЭУП. – 2020. - №3 (22). 14-19.

8. Касаткина М.В., Воронова Л.В. Современные методы управления персоналом // StudNet. – 2020. - №5. – С. 318-325.

9. Вукович Г.Г., Молочников Н.Р., Никитина А.В. Механизм обеспечения инновационного развития системы управления персоналом // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2020. - №15-1. – С. 410-416.

© Бреусова В.В., Морозов Р.В., 2021

УДК 330.3

ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Власова М.Ю.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В современном мире существенное влияние на экономику оказывает цифровизация, которая пришла на смену компьютеризации и информатизации. Этот тренд основан на цифровом представлении информации, которое приводит, прежде всего, к повышению эффективности экономики и улучшению качества жизни.

Сущность понятия цифровизации экономики заключается в повсеместном внедрении цифровых технологий в экономику. Данное явление появилось в связи с развитием информационных технологий, микроэлектроники и коммуникаций в большинстве стран мира. Другими словами, цифровизация экономики – это глобальный процесс, который включает в себя разработку передовых производственных технологий,



сквозных информационных технологий, нейротехнологий и искусственного интеллекта.

Всемирный банк раскрывает понятие цифровой экономики как систему экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий.

Рост цифровой экономики открывает множество экономических возможностей. Этот тренд является жизненно важным сектором, дающим значительный экономический рост стране. Цифровая экономика обладает огромным потенциалом для создания новых исследований и прорывов, новых рабочих мест.

Однако, к сожалению, Россия не занимает лидирующую позицию в развитии информационных и телекоммуникационных технологий. На рис. 1 приставлен перечень стран, лидирующих по уровню развития цифровой экономики.



Рисунок 1 – Страны-лидеры по уровню развития цифровой экономики

Цифровизация проникает во многие сегменты российской экономики и оказывает огромное влияние на экономический рост страны. Она распространяется на все аспекты экономики и общества, на такие как, например, взаимодействие людей между собой, навыки, требуемые для квалифицированной работы, разработку новых продуктов, производство, продажу, сервис и так далее. Цифровизация помогает повысить качество товаров и услуг, оптимизируя затраты.

В настоящее время есть несколько отраслей, в которых с помощью цифровизации уже удалось значительно снизить стоимость услуг и при этом улучшить их качество. К таким отраслям относятся, например, транспорт, логистика, здравоохранение, образование и другие.

Что касается транспортной сферы, существует четыре основных направления цифровизации данного сектора:

1. Цифровизации транспортной инфраструктуры и логистических цепочек (включая складские помещения и сервисные центры).
2. Роботизация производственных процессов.
3. Крупномасштабная автоматизация (включая процессы управления).
4. Внедрение систем автопилота.

Цифровизация не обошла стороной и логистику, которая объединяет движение финансов, физических объектов и человеческих потоков. Это оказало мощное воздействие, прежде всего, на конкурентоспособность Российской Федерации.



Цифровые технологии являются неотъемлемой частью развития отрасли здравоохранения. В Российской Федерации с 2018 года у врачей появилась возможность проводить консультации для пациентов, осуществлять контроль за состоянием их здоровья, а также проводить консилиумы в режиме онлайн, то есть дистанционно.

Состояние здоровья населения страны является показателем социально-экономического развития Российской Федерации, который свидетельствует о снижении заболеваемости, смертности, увеличении продолжительности жизни, воспроизводстве трудовых ресурсов, росте производительности труда. Всё это влияет на рост национального дохода страны.

Не менее важной сферой влияния цифровизации является образование. Существует множество различных электронных ресурсов, сайтов, которые могут принести драгоценный вклад в образование школьников и студентов. Появились новые более удобные форматы для обучения: онлайн-курсы, дистанционные лекции, трансляции, а также доступ к электронным библиотекам.

Цифровизация образовательных технологий удовлетворяет потребность в новых знаниях, умениях и навыках, что способствует развитию науки, повышению занятости и, соответственно, экономическому росту.

Получается, что высокая скорость цифровизации всех сфер жизни общества определяется, прежде всего, ее положительными последствиями:

- повышение качества жизни за счет удовлетворения уже известных и новых потребностей людей;

- рост производительности труда за счет его повышения на уровне отдельных предприятий;

- повышение прозрачности экономических операций, что обеспечит возможность их мониторинга;

- возникновение новых бизнес-моделей, которые позволят увеличить доходность и конкурентоспособность деятельности предприятий;

- появление экономического и социального эффекта от цифровизации для бизнеса и общества в целом;

- аккумуляция больших объемов данных, осуществление их автоматической переработки и анализа;

- переход от бумажных документов к электронным и т.д.

Но, к сожалению, цифровизация может привести и к отрицательным последствиям для российской экономики, таким как:

- цифровое мошенничество;

- пиратство и распространение вредоносного контента;

- сокращение общего по стране количества рабочих мест;

- появление недобросовестных пользователей новых услуг.



В настоящее время одним из главных приоритетов развития Российской Федерации является переход на цифровую экономику. Именно уровень цифровизации будет показывать конкурентоспособность страны в новом технологическом укладе. Для выхода на новый уровень развития экономики нашей стране нужны собственные научные решения и передовые разработки. Необходимо развитие страны в тех направлениях, где накапливается мощный технологический потенциал будущего, а это цифровые, и другие, так называемые сквозные технологии, которые сегодня раскрывают облик всех сфер жизни.

В заключение хочу сказать, что для качественного роста экономики России необходимы, прежде всего, технологии, которые позволяют наиболее точно оценить текущее состояние рынков и отраслей, а также эффективно прогнозировать их развитие и обеспечить быстрое реагирование на изменения в конъюнктуре национальных и мировых рынков.

Список использованных источников:

1. Осиповская, А. В. Цифровизация и ее влияние на экономику / А. В. Осиповская. – [Электронный ресурс]: непосредственный // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2019 г.). – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2019. – С. 8-11. – URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/329/14991/> (дата обращения: 13.04.2021).

2. Халин, В.Г. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски / В.Г. Халин, Г.В. Чернова. – [Электронный ресурс]: Санкт-Петербург : Журнал "Управленческое консультирование", 2018. – 47-54 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-ee-vliyanie-na-rossiyskuyu-ekonomiku-i-obschestvo-preimuschestva-vyzovy-ugrozy-i-riski/viewer> (дата обращения: 13.04.2021).

3. Барт, А.А. Влияние цифровой экономики на экономический рост Российской Федерации / А.А. Барт, М.В. Рыбкина, И.В. Залозный. – [Электронный ресурс] : Журнал "Вестник Алтайской академии экономики и права", 2020. – 236-241 с. - URL: <https://www.vaael.ru/ru/article/view?id=1134> (дата обращения: 13.04.2021).

4. Захаров, Д.В. Цифровизация экономики: проблемы и перспективы / Д.В. Захаров, М.В. Рыбкина, И.В. Залозный. – [Электронный ресурс] : Журнал "Актуальные исследования", 2020. – URL: <https://apni.ru/article/679-tsifrovizatsiya-ekonomiki-problemi-i-perspekt> (дата обращения: 13.04.2021).

© Власова М.Ю., 2021



УДК 004.9

АКТУАЛЬНОСТЬ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Глухова З.В.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Дальневосточный федеральный университет», Владивосток

Глобализация, интернационализация, научно-технический прогресс, современные информационно-коммуникационные технологии (далее – ИКТ) оказали большое влияние на трансформацию всех сфер обеспечения жизнедеятельности современного общества.

С развитием ИКТ произошло видоизменение форм и видов экономических отношений, в результате которого появилось виртуальное экономическое пространство, с соответствующими финансовыми технологиями, платежными средствами, сервисами и инструментами, функционирующими на базе цифровых платформ.

Экономика XXI века, ассоциируется с такими понятиями как блокчейн, криптовалюта, краудфандинг, облачные технологии, оперирование массивами данных, фандрайзинг, электронные деньги, электронные финансы и т.д., которую в целом можно охарактеризовать как цифровая экономика (далее – ЦЭ), ставшая совместно с сопутствующими ИКТ привычным атрибутом в деятельности юридических и физических лиц, предоставляя широкий спектр услуг как в создании и получении различной информации, так и в части проведения оплаты обязательных платежей и услуг, приобретения продовольственных и промышленных товаров, оформления договоров, перевода денежных средств и т.д.

Активное использование ИКТ и ЦЭ не только повысило эффективность бизнес-процессов, снизило транзакционные издержки, сократило время на проведение финансовых операций, уменьшило количество посредников и т.д., но и привнесло новые экономические риски и угрозы. В результате чего усилились и актуальность, и востребованность экономической безопасности, которой как составному элементу государственной безопасности уделяется повышенное внимание.

Развитие ИКТ и ЦЭ видоизменило и теорию, и практику описывающей их науки, возникли новые направления, методы и методики, описывающие «оцифровку» современного общества.

Авторы, соотносящие себя с различными научными школами, предлагают широкую трактовку экономической безопасности: бюджетная, валютная, инвестиционная, инфляционно-ценовая, налоговая, финансовая и т.д. безопасность, безопасность кредитно-банковской системы, финансово-денежного обращения, фондового и страхового рынка и т.д.



В свою очередь, в структуре экономической безопасности, выделяют безопасность государства; предприятия (хозяйствующего субъекта); домашних хозяйств; личности (индивида).

В условиях активного проникновения и развития как ИКТ, так и ЦЭ экономическая безопасность в определенной степени «пересекается» с информационной безопасностью, которая также имеет большое количество схожих определений:

безопасность информационной технологии, информационной среды, критических информационных инфраструктур и т.д.;

Интернет-, информационно-электронная, кибер-, компьютерная, сетевая, цифровая, электронная и т.д. безопасность.

В нормативно-правовых документах вопрос и экономической и информационной безопасности, также достаточно актуален и реализован в виде Доктрины, Концепции, Стратегии, Федеральных законов и т.д.

Расширение виртуального экономического пространства с использованием мобильных платежей, онлайн-ведением бизнеса, приобретением товаров и услуг с помощью различных приложений, кардинально изменили существующие бизнес-модели, заставили хозяйствующие субъекты всех форм собственности активнее адаптироваться к «цифровой» трансформации экономики, «подстраиваться» под запросы и требования потребителей.

Вследствие введения в 2020 г. ограничительных мероприятий, связанных с предотвращением распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, стали активно развиваться электронная коммерция, службы клиентской поддержки, финансовые технологии, цифровые платформы и сервисы и т.д.

На начало 2021 г. в мире численность населения составила 7,83 млрд. человек, из которых:

мобильными устройствами пользуются 5,22 млрд. (66,6% населения);

Интернетом пользуются 4,66 млрд.;

насчитывается 4,20 млрд. пользователей социальных сетей (53,6% населения).

Общее количество мобильных подключений составляет 8,02 млрд., проникновение Интернета составляет 59,5% [1].

В России доступ в Интернет имеют 76,9% домохозяйств, почти 3/4 (72,6%) населения ежедневно выходят в Интернет (в 2010 г. этот показатель – 26%).

Интернет-аудитория расширяется преимущественно за счет населения старших возрастов, так в 2019 г. количество ежедневных пользователей (в сравнении с 2018 г.):

в возрасте 35-44 лет – 85,7% (+20,3 п.п.);

в возрасте 45-54 лет – 74,7% (+27,3 п.п.);

в возрасте 55-64 лет – 49,9% (+23,8 п.п.);



в возрасте 65-74 лет – 22,9% (+13,1 п.п.) [2].

В условиях расширения ЦЭ, переходом на дистанционный режим работы отдельных категорий производств товаров и оказания услуг, появились новые экономические угрозы, риски и преступления, что в конечном итоге дало импульс для пересмотра существующих приоритетов экономической безопасности, прежде всего в расширении требований к усилению информационной безопасности оборудования пользователей.

Графова Т., Шаповалов А. выделяют следующие возможные риски и угрозы экономической безопасности в ЦЭ:

- политические риски и угрозы;
- финансово-экономические риски и угрозы характера;
- правовые риски;
- технологические риски и риски информационной безопасности;
- социальные риски (риски общества):
- риски личности и частной жизни [3].

В свою очередь Лев М.Ю., Лещенко Ю.Г. выделяют следующие риски, присущие ЦЭ: операционные; финансовые; нормативные; организационные; технологические [4].

Следует обратить внимание, что помимо соблюдения требований и экономической и информационной безопасности, физическим лицам необходимо осознать важность знания основ финансовой грамотности.

Увеличение количества пользователей мобильных средств связи, использующих ИКТ, характеризуется попытками доступа к личной информации, мошенничеством с использованием электронных платежных систем, ИКТ-фрода, вирусов-шифровальщиков, вредоносного программного обеспечения, различных методов социальной инженерии и т.д.

С расширением форм виртуального взаимодействия, мошеннические действия, трансформировались в новый «оцифрованный» вид преступлений, которые наносят огромный финансовый ущерб и физическим и юридическим лицам.

При описании мошенничеств, совершаемых с помощью ИКТ используется термин Фрод (англ. Fraud), под которым понимается незаконная деятельность, направленная на введение в заблуждение, использование различных услуг без оплаты.

- В структуре ИКТ-фрода выделяют преступления:
- целью которых являются данные пользователей;
 - способом совершения которых являются ИКТ;
 - направленные против критической инфраструктуры.

Достаточно часто ИКТ и Интернет-ресурсы используются для хранения личной информации, составляющей личную или семейную тайну. Участились атаки на пользователей iOS, с целью получения информации от



пользователей для доступа к облачным серверам, на которых хранятся логины и пароли для других сервисов и полные копии устройств [5].

Количество кибератак с использованием методов социальной инженерии в 2020 г. увеличилось на 88% в сравнении с 2019 г.

В 2019-2020 гг. в 89% злоумышленники использовали телефонные звонки; около 16% инцидентов связаны с получением мошеннических СМС или сообщений в различных мессенджерах.

Банк России отмечает переориентацию злоумышленников с инфраструктуры банков на мобильные приложения пользователей для кражи информации или денежных средств со счетов [6].

По данным генеральной прокуратуры Российской Федерации, количество преступлений, совершенных с использованием ИКТ за последние 5 лет, увеличилось более чем в 11 раз, а удельный вес в структуре преступности возрос с 1,8% до 25%.

Наиболее распространены мошенничества в сфере ИКТ или компьютерной информации, на которые приходится около 70% всех хищений, совершенных путем обмана или злоупотребления доверием (+73,4%, 237,1 тыс.). При совершении 25,8 тыс. (+42,4%) мошенничеств использовались электронные средства платежа. На преступления, совершенные с использованием ИКТ или в сфере компьютерной информации, приходится каждое четвертое зарегистрированное в 2020 г. преступление (+73,4%, 510,4 тыс.). Большинство «киберпреступлений» совершается с использованием сети «Интернет» (300,3 тыс.) или при помощи средств мобильной связи (218,7 тыс.) [7].

Активная цифровизация многих сфер жизнеобеспечения современного общества напрямую связана с увеличением масштабов кибератак и возможным ущербом для хозяйствующих субъектов всех форм собственности.

Наиболее вероятными киберугрозами, будут кибератаки на облачные сервисы, вредоносные программы, нарушающие работу важнейших бизнес-сервисов, программы-вымогатели и атаки на военные, промышленные и гражданские объекты критической инфраструктуры (энергетическая система, транспортные сети, управление сетями ЖКХ, финансовая система и т.д.) [8].

ЦЭ произвела изменение характера рисков, повысила вероятность того, что рынок останется турбулентным, нестабильным и подверженным угрозам экономической безопасности. «Риск в ЦЭ» (риск цифровой безопасности) – категория риска, связанная с использованием, развитием и управлением ИКТ в процессе экономической деятельности. Этот риск может возникнуть в результате сочетания угроз и уязвимости в цифровой среде, подрыва достижения экономических целей, нарушения конфиденциальности, целостности и доступности информации [4].



Таким образом, экономическая безопасность стала более многоаспектной и находится в прямой зависимости от уровня развития общества, ЦЭ и используемых ИКТ.

Всем участникам экономических отношений, вне зависимости от форм собственности необходимо соблюдать установленные правила и требования экономической безопасности в целях упреждения и минимизации сопутствующих рисков и угроз.

Список использованных источников:

1. Digital 2021: The latest insights into the “State of digital” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wearesocial.com/blog/2021/01/digital-2021-the-latest-insights-into-the-state-of-digital> (дата обращения: 18.04.2021).

2. Цифровая экономика: 2021 : краткий статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневыский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 124 с.

3. Графова Т. О., Шаповалов А. Ф. Риски и угрозы экономической безопасности в цифровой экономике // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9. № 1(30). С. 382-386.

4. Лев М.Ю., Лещенко Ю.Г. Цифровая экономика: на пути к стратегии будущего в контексте обеспечения экономической безопасности // Вопросы инновационной экономики. 2020. Том 10. № 1. С. 25-44.

5. Ульянов М. В. Преступления, совершаемые с использованием информационных технологий: динамика и тенденции // ОБЩЕСТВО И ПРАВО. 2020. № 2 (72). С. 32-36.

6. ЦБ предупредил о хакерах, взламывающих мобильные приложения банков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/finances/23/03/2021/6058e0ef9a79478f68308d71> (дата обращения: 22.04.2021).

7. Состояние преступности в России за январь - декабрь 2020 года Генеральная прокуратура Российской Федерации. Главное управление правовой статистики и информационных технологий. М. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2021/02/december.pdf> (дата обращения: 20.04.2021).

8. PwC | Глобальное исследование «Доверие к цифровым технологиям» Кибербезопасность вступает в пору зрелости 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/digital-trust-insights-2021.html> (дата обращения: 20.04.2021).

© Глухова З.В., 2021



УДК 63:004(470.51)

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Головина Е.Н.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Ижевская государственная
сельскохозяйственная академия», Ижевск*

В данной статье будут рассматриваться вопросы внедрения элементов цифровизации в отрасли сельского хозяйства в Удмуртской Республике. Современное управление в сельском хозяйстве представляет собой элемент стратегического развития отраслевой экономики, включая инновационные разработки. Из всего этого следует, что отраслевая цифровизация позволит ускоренными темпами развиваться отраслям сельского хозяйства, рассматриваемого нами региона.

Для повышения эффективности в отраслях сельского хозяйства Удмуртской Республики без внедрения информационных технологий практически невозможно. Данные технологии позволяют сократить себестоимость производимого сельхозсырья, увеличить процент прибыли, а также повысить уровень рентабельности определённой отрасли сельского хозяйства. А высокие сельскохозяйственные кредиты могут забирать большой процент прибыли.

Цифровые реформирования – это предстоящее и удмуртского агропрома. Этап, когда требовались только учетные системы, пройден, уровень технологической оснащённости сельхозпроизводства понемногу растёт. Так, имеются примеры внедрения систем геопозиционирования, комплексного управления парком техники, точного земледелия.

От собирательства к возделыванию полей, культивации растений, изобретению удобрений, применению средств механизации и автоматизации производства – всякое революционное новшество поднимало сельское хозяйство на новую ступень улучшения.

В сельском хозяйстве Республики Удмуртии в две тысячи пятнадцатом году ведущую роль занимала продукция животноводства. В всеобщем объеме производства сельскохозяйственной продукции в данном регионе на долю животноводства пришлось 58,2% (рис. 1). Доля продукции растениеводства составила 41,8% [1].



Рисунок 1 – Специализация сельского хозяйства Удмуртской Республики, %

За последние 20 лет были рекордными для Удмуртской Республики по сбору зерновых (2017 год – 703,1, 2018 год – 629,8, средний валовой сбор по региону за последние 5 лет составляет 602,8 тыс. тонн.) Планируется увеличение урожайности за счет перспективных сортов, гибридов и внедрения цифровых технологий. За 2019 год посевная площадь в УР составляла 945,8 тыс. га. Кормовые культуры занимают 573,6 тыс. га; зерновые и зернобобовые культуры – 328,3 тыс. га; картофель – 24,9 тыс. га; лён-долгунец – 4 тыс. га; прочие – 15 тыс. га (см. рис. 2) [2].



Рисунок 2 – Посевная площадь в Удмуртской Республике в 2019 году.

Вице-премьер-министр сельского хозяйства Удмуртии Ольга Абрамова отметила, что на сегодняшний день у сельхозпроизводителей республики представлены разные цифровые возможности, такие как системы отслеживания работы техники и некоторые элементы «умной фермы». Однако все это используется в регионе в малом количестве и не может лечь в основу региональной государственной системы управления. Сегодня Удмуртия практически приблизилась к рабочему формату цифровой карты земель сельхозназначения. Пока в систему вносятся только базовые данные. Однако, по словам вице-преьера, возможности ее фактически безграничны. Это, в частности, сервисы по прогнозированию урожайности, картированию полей, сервисы, позволяющие видеть и прогнозировать севообороты [6].

Сегодня использование IT-технологий в сельском хозяйстве – это не только применение компьютеров. Цифровые спецтехнологии разрешают контролировать полный цикл растениеводства либо животноводства – «умные» устройства измеряют и передают параметры почвы, растений, климата и т.д. Все эти данные с датчиков, дронов и иной техники анализируются особыми программами. Мобильные либо онлайн-



приложения приходят на подмогу фермерам и агрономам – дабы определить благоприятное время для посадки либо сбора урожая, рассчитать схему удобрений, спрогнозировать урожай и многое другое [4].

В Удмуртской Республике развиты традиционные отрасли животноводства: скотоводство, свиноводство, птицеводство. Наибольший удельный вес в животноводческой продукции занимает производство молока.

Если смотреть применение цифровых технологий в животноводстве, то можно привести в пример сельскохозяйственный производственный кооператив «Колос» Вавожского района Удмуртской Республики. Данный кооператив оборудован новейшими технологическими оборудованиями; все процессы автоматизированы. Процесс доения на СХПК «Колос» происходит на оборудовании «Карусель» (рис. 3), на котором одновременно могут находиться 50 коров [3].



Рисунок 3 – Доильная установка «Карусель»

Распределение обязанностей. «Работают 4 доярки: 1 – начинает пенить, вторая сдаивает и вытирает; третья доярка ставит аппараты, четвертая доярка в конце обрабатывает специальным раствором, чтобы в сосок не попала инфекция», – Виктория Чашкина, доярка СХПК «Колос» [3]. Продолжительность нахождения коровы на трибуне составляет 8 минут. За это время у неё сдаивают всё молоко. Оно моментально охлаждается в процессе поступления в специальный танк. Благодаря этому исключается сбивание жира. Таких каруселей в Удмуртской Республике всего три. Также в СХПК «Колос» есть своя метеостанция. Она отвечает за микроклимат в корпусах. В зависимости от скорости и направления ветра специальные шторы автоматически открываются и закрываются. К системе подключены температурные датчики. «У нас два коровника с разными системами вентиляции. В первом корпусе надувные окна, а во втором – рулоны-шторки. Система взаимосвязана с метеостанцией» – Сергей Курбатов, главный зоотехник СХПК «Колос». Председатель СХПК «Колос» Владимир Красильников убеждён, что главное – обеспечить местных жителей рабочими местами. Он утверждает, что идёт по пути повышения производительности труда за счёт высоких технологий [3].

В марте 2014 года ежедневные надои составляли в среднем 41 тонну. В 2015 году одобрен инвестпроект на сумму 10 млн. рублей. Объем производства молока в 2018 г., тонн: 20971,4. По итогам 2019 года занимает 83 место в ТОП-100 производителей молока. В 2020 году суточный надой молока составляет 27,1 кг на корову. СХПК «Колос» из Вавожского района



Удмуртии полностью завершил строительство фермы, состоящей из четырех коровников. Молочный комплекс рассчитан на 1712 голов. На сегодняшний день на новой ферме уже достигнута проектная мощность – 40 т молока в сутки. Кормоцентр стал частью нового животноводческого комплекса. Сегодня здесь производится 126 т моноорма в день. Центр пока обеспечивает кормами 40% имеющегося поголовья КРС. Всё приготовление кормов автоматизировано, человеческий фактор на новом объекте полностью исключен. Все необходимые параметры – степень измельчения компонентов моноорма, время смешивания и т.д. – подсчитывает и выполняет компьютерная программа, оператор лишь задает нужную рецептуру. На выходе – оптимальные, сбалансированные по всем параметрам корма для разных физиологических групп животных. Уже в ближайшее время космоцентру предстоит обеспечивать такими кормами 10 тыс. голов – такое общее поголовье КРС сегодня содержится в «Колосе» [5].

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что инновационные технологии – это перспективное будущее отраслей сельского хозяйства Удмуртской Республики. За счёт «умных» технологий также снижается нагрузка на рабочего, так как он уже не выполняет сложные функции, вместо него это делает робот, а человек только задаёт определённые условия. На примере СХПК «Колос» это очень хорошо заметно. За счёт спецтехнологий они всё увеличивают обороты, улучшают качество производимой продукции, кормов и сельхозсырья.

Мы не говорим, что в цифровизации есть только плюсы, во всём есть минусы, так и в цифровизации.

Минусы цифровизации. Нехватка высококвалифицированных специалистов (IT-специалистов), инженеров и агрономов. Человеческие ресурсы являются одним из главных факторов увеличения инновационного потенциала предприятия [7]. С применением роботов уменьшается количество рабочих мест, а отсюда следует может увеличиться уровень безработицы. Требуется большие затраты на приобретение специальных техник, не все могут себе позволить такое.

Существуют определённые проблемы внедрения информационных технологий в отрасли сельского хозяйства Удмуртской Республики, такие как:

- неинформированность людей о возможностях цифровых технологий;
- отсутствие денежных средств на приобретение;
- отсутствие госпроектов для поддержки малого бизнеса по приобретению IT-продукции;
- страх предпринимателей изменить структуру выполнения работ и внедрения инновационных технологий.

Список использованных источников:

1. <https://ab-centre.ru/page/selskoe-hozyaystvo-udmurtii>
2. https://www.malayapurga.ru/upload/GID_2020.pdf



3. <https://udmurt.media/news/apk/74427/>
4. <https://rostec.ru/news/pole-vozmozhnostey-tsifrovye-resheniya-dlya-selskogo-khozyaystva/>
5. <https://sdelanounas.ru/blogs/138915/>
6. <https://www.kommersant.ru/doc/4790490>
7. Молодчик, М.А. Персонал как фактор инновационного поведения промышленного предприятия / М.А. Молодчик // Экономический анализ: теория и практика. - 2009.
8. Давлетшин, И. Цифровой передел. Преимущества и риски цифровизации сельского хозяйства / И. Давлетшин, А. Трофимов [Электронный ресурс]. -2019.
9. Цифровизация в сельском хозяйстве: технологические и экономические барьеры в России // J'son & Partners Consulting [Электронный ресурс].

© Головина Е.Н., 2021

УДК 330.322.3:37

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВА ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Гунин А.Ю., Огурцова Н.С.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Процессы социально-экономического развития в значительной степени обусловлены состоянием телекоммуникаций и цифровых электронных сетей, являющихся технической основой информационной революции. Одним, а возможно, и важнейшим результатом этой революции является цифровая экономика (ЦЭ). Согласно Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 гг. «цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [1].

Цифровая экономика – это экономика инноваций, а не изобретений. Очень важно разделять эти понятия. Изобретение – это любая вещь, имеющая принципиальную техническую новизну. Инновация – нечто, принятое рынком. Инновация может иметь очень низкую изобретательскую ценность, но при этом перевернуть весь мир. Лампочки А. Лодыгина и Т.



Эдисона, радио Г. Маркони и А. Попова – пара ярких примеров. Сегодня конкуренция происходит за рынок, за способность устанавливать стандарты и правила, а не за техническую новизну. В этой конкуренции побеждает тот, у кого больше потребителей.

Особое место занимает вопрос о соотношении понятий «инновационная экономика» и «цифровая экономика». Эти понятия не являются синонимами или разными отражениями одно и того же явления. Инновационная экономика – это система производственных отношений в процессе деятельности по созданию капитала знаний, фундаментальных научных знаний и/или инноваций и субъектов экономической деятельности, осуществляющих получение добавленной стоимости за счет создания и обращения капитала знаний. Исходя из того, что ЦЭ в настоящее время бурно развивается, она требует все большего объема инноваций и, соответственно, фундаментальных научных знаний для их производства. Любой новый тип экономики, формировавшийся в истории человечества, требует большого количества продуктов инновационной экономики, при этом, не сливаясь с последней.

Организационно-управленческие инновации (ОУИ) – это инновации, направленные на постепенное улучшение или достижение существенных и быстрых изменений в оргструктуре и управленческой сфере деятельности предприятия посредством внедрения отдельных инновационных систем, технологий, методов, инструментов, способов организации и управления производственно-технологической, финансово-экономической, социально-кадровой, логистической и инфокоммуникационной подсистемами организации или комплекса новых технологий, методов, инструментов, способов организации. Последний должен быть направлен на повышение эффективности отдельных частей системы управления, управления видами деятельности и всей системы управления предприятия в целом за счет создания условий посредством внедрения ОУИ для обеспечения способности отвечать современным требованиям внутренней и внешней среды, достижения структурно-функциональных преимуществ.

В настоящее время при существующем уровне развития ЦЭ можно выделить ряд уже сложившихся предпосылок для создания и внедрения ОУИ, необходимых для повышения ее эффективности и качества:

1) более высокая мобильность и расширение каналов распространения информации и знаний, связанная с новыми цифровыми коммуникационными сетями;

2) переход к цифровому стандарту передачи информации для резкого сокращения удельных издержек на распространение знаний, при этом сами технологии распространения знаний радикально преобразуются, что несколько меняет специфику знаний как особого вида товара и характер рынка ноу-хау, делая его все более сетевым;



3) создание кодифицированных массивов данных, которые могут быть использованы для повышения эффективности анализа, планирования и контроля коммерческой деятельности;

4) доступ частных лиц к каналам связи, рынкам и источникам информации, контролируемые, прежде только, государством или международными корпорациями;

5) качественное изменение каналов распространения продуктов, технологий и доставки услуг в медиасфере;

6) развитие киберпреступности в сфере ЦЭ, что объективно отражает закономерности общественного развития. Так называемые хакеры дестабилизируют ЦЭ в важнейших для инвестиций и инноваций областях производства.

Организационно-управленческие инновации увеличивают конкурентоспособность организации путем уменьшения затрат ресурсов (финансовых, человеческих, временных) и повышения эффективности управленческих решений, направленных на развитие бизнеса [3]. Согласно результатам исследования Ассоциации менеджеров, в настоящее время предприятиям без внедрения ОУИ в условиях жесткой глобальной конкуренции невозможно достичь коммерческого успеха в своем бизнесе. Респонденты опрошенных организаций в качестве ведущих целей применения ОУИ отметили быструю и эффективную адаптацию организации к новым условиям функционирования (22%), выход на новые рынки (21%), высокую значимость ОУИ в формировании конкурентных преимуществ и достижении стратегических целей организации (около 80%). По мнению 28% респондентов, внедрение ОУИ обеспечивает повышение конкурентных преимуществ на рынке, увеличение прибыли и повышение производительности труда, в том числе за счет снижения затрат ресурсов (финансовых, человеческих, временных) на разработку и решение организационно-управленческих задач.

Чтобы своевременно реагировать на происходящие изменения, система управления предприятием должна обеспечить высокую скорость всех процессов внутри него. Рыночные отношения в условиях глобальной жесткой конкуренции, свойственные процессам глобализации мировой экономики, обуславливают необходимость переосмысления сложившихся ранее форм, принципов и методов управления и обращения к передовым, отличающимся от прежних. Другими словами, изменение условий функционирования в ЦЭ определяет соответствующую трансформацию систем управления и сферы управления в целом.

В результате проведенного анализа сформулируем следующие рекомендации.

Во-первых, для ускорения и повышения эффективности перехода России к ЦЭ на основе сформулированной и обоснованной нами гипотезы



необходимо форсировать усилия по опережающему развитию и внедрению на российских предприятиях организационно-управленческих инноваций.

Во-вторых, научно-обоснованная и эффективная разработка потенциала ОУИ позволят ускорить темпы и повысить эффективность перехода России к ЦЭ. При этом у нашей страны появятся реальные возможности возглавить начавшийся очередной цикл научно-технологического развития [2] – технологическую революцию VI ТУ и ускоренными темпами перейти в него как доминирующий фактор.

В-третьих, лучшими руководителями, способными решать задачи по инициации и реализации ОУИ, являются креативные, открытые изменениям и инновационно-восприимчивые сотрудники организации. Вследствие этого становится актуальным поиск специалистов и руководителей, способных создавать и внедрять ОУИ.

В-четвертых, весьма актуальным является стимулирование внедрения ОУИ путем разработки и применения российских стандартов корпоративного управления, созданных с учетом особенностей сложившейся системы управления в Российской Федерации, в частности национальной модели управления.

В настоящее время мировая экономика находится на пороге новой трансформации. Продолжающаяся цифровизация приводит к изменению глобальной экономики за счет снижения издержек на сбор, хранение, обработку данных; сокращения производственных цепочек и т.д. Такого рода изменения, безусловно, влияют на требования, которые предъявляются к уровню квалификации работников и к участникам рынка, представляющим бизнес и государство.

В настоящее время мировая экономика находится на пороге новой трансформации. Продолжающаяся цифровизация приводит к изменению глобальной экономики за счет снижения издержек на сбор, хранение, обработку данных; сокращения производственных цепочек и т.д. Такого рода изменения, безусловно, влияют на требования, которые предъявляются к уровню квалификации работников и к участникам рынка, представляющим бизнес и государство.

Сегодня в науке и среди экспертов существует большое количество определений цифровой экономики, однако общепризнанного определения для термина не существует. Первые дискуссии о концепции цифровой экономики стали возникать в конце XX в. с появлением электронной торговли. В 1994 г. вышла известная книга канадского экономиста, бизнес-консультанта Дона Тапскотта (Don Tapscott) «Цифровая экономика» («Digital Economy»), в которой автор одним из первых предложил термин Digital Economy [1]. К важнейшим последствиям цифровизации глобальной экономики исследователь относил резкое снижение транзакционных издержек (ссылаясь на теорию фирмы Рональда Коуза [2]), возникновение новых бизнесмоделей и, как следствие, исключение посредников за счет



прямого взаимодействия между потребителем и поставщиком. Автор предсказал множество частных проявлений предстоящей цифровизации [3], исходя из теории фирмы и транзакционных издержек [1, с. 6].

По данным Всемирного банка, влияние цифровизации на рост экономики осуществляется за счет механизмов инклюзии, т.е. вовлечения максимального количества граждан в социальные процессы, повышения эффективности и развития инноваций. Эти механизмы способствуют увеличению объемов торговли, капитала и рабочей силы, что, в свою очередь, приводит к усилению конкуренции.

Процесс цифровизации экономики приводит к неизбежному изменению социально-экономической парадигмы, общества и отдельных его сфер. Появление термина «цифровая экономика» связано с переходом к новой стадии управления производством и самого производства товаров и услуг на основе применения современных информационных технологий. Используя передовые технологии, цифровая трансформация перекраивает картину конкуренции, размывает границы, меняет бизнес-модели.

Список использованных источников:

1. Земляков Д.Н., Балаханова Д.К., Котова Л.Р. Инновационное развитие российской экономики на основе ГЧП-механизмов инвестирования // Менеджмент и бизнесадминистрирование. 2017. № 1. С. 110–117.

2. Филин С.А., Якушев А.Ж. Организационно-управленческие инновации как основа цифровой экономики // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. №7 (364). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-upravlencheskie-innovatsii-kak-osnova-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 11.05.2021).

3. Якушев А.Ж. Моделирование системных противоречий развития инновационного и постиндустриального секторов экономики. В кн.: Модернизация национальной экономики: проблемы и решения / под ред. Н.А. Адамова. М.: Экспертно-консалтинговый центр «Профессор», 2014. С. 27–64.

© Гунин А.Ю., Огурцова Н.С., 2021



УДК 004.896

АДДИТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЦИФРОВОЙ ИНДУСТРИИ РЕАБИЛИТАЦИОННЫХ ТОВАРОВ

Гусев И.Д., Разин И.Б.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Цифровизация в промышленности начинается с повсеместного внедрения автоматизированного проектирования. Перспективна цифровизация процесса проектирования изделий реабилитационной направленности. В статье представлен разведывательный эксперимент по параметрическому проектированию каркасов в реабилитационные мешки для ног. Предлагаемые изделия изготавливают с помощью аддитивных технологий 3D печати.

Industrial digitalization begins with the widespread adoption of computer-aided design. The digitalization of the design process for rehabilitation products is promising. The article presents a reconnaissance experiment on the parametric design of frames for rehabilitation leg bags. The offered products are manufactured using additive 3D printing technologies.

Additive technologies are widely used in medicine in the manufacture of frames for fixing injured limbs [1]. 3D frames (orthoses) in current rehabilitation treatment successfully replace a plaster cast and have a number of advantages such as anthropomorphic shape, good skin ventilation, strength, ease of installation, and de-installation [2]. During the period of leg injury rehabilitation therapy, many customers are faced with the inability to use individual items from their personal wardrobe. For example, the use of external frame structures (orthoses, splints, foot holders, Ilizarov apparatus, etc.) for local fixation of injured parts of the legs takes almost all the space under clothing. As a result, it leads to the increase in the transverse, longitudinal, and girth dimensions of the limbs in the corresponding areas, which makes wear of common types of clothes and shoes impossible. Therefore, during the limited mobility period, many consumers purchase specific garments that replace shoes – rehabilitation cases (or bags) for feet [3].

It has been established that a soft-shaped oversized product is the most frequently used type of foot cases in recovery treatment practice. The analysis of the constructive and technological solution of the rehabilitation cases test models showed that the presence of cushioning parts in some models does not provide the necessary properties characteristic of footwear [4]. Soft cases do not protect unsecured by fixing devices areas of the legs from the effects of hitting obstacles. Take, for instance, Ilizarov metal rings, fixing the bone systems in certain parts of the leg. The materials the off-season case for the external fixation device is made



from are mixed tissues and membrane webs. The flexible structure of the case allows going around the clips, while the elastic sole hardly protects the feet and toes from any injury. The configuration package of well-known footbags [5-7] includes multilayer pads. Though the bottom of the products is reinforced with a sole, the bag has a lack of a shock protection function.

The research team of the department of Artistic modeling, design, and technology of sewing products of the Kosygin Russian State University jointly with the Information technology department has conducted an experiment on the frame designing in rehabilitation foot cases [8], which are intended for people with limited mobility. The main purpose of the frame is to form a protective shell around the injured leg and maintain the spatial shape of the rehabilitation bag.

The three-dimensional mesh shape of the digital twin of the legs (Fig.1a) obtained by 3D scanning was generated in the Rhinoceros CAD environment. According to the proposed design methodology, at the initial information analysis stage, the dimensions of the rehabilitation bag were determined, which exceeded the dimensional characteristics of the legs depending on the presence or absence of external medical fixators. To design the spatial shape of the parametric shell of the frame relative to the virtual leg model, the main and additional reference lines were set at the ankles, lower legs, along the upper edge and sole. Thus personalized adjustment of the dimensions of the frame could be performed at the input information stage while digitizing the legs of the consumer. The Rhinoceros CAD graphic apparatus allowed to import files after 3D scanning and edit the dimensions of the product without changing the algorithm for constructing a typical 3D shape. The frame was constructed using the iso-curves method. The curves were lined up around the object at a certain distance since the dimensions of the designed garment should be larger than the dimensional characteristics of a person's legs (Fig. 1b).

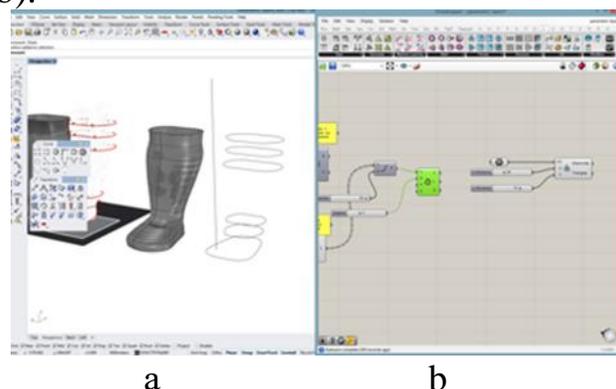


Figure 1 – Designing the framework into a rehabilitation case for the legs: a) graphic model, b) Rhinoceros program window

For the 3D printing graphic model preparation, the product shape was separated into fragments (Fig. 2a). The proposed four-level design allows the frame to be used under various operating conditions, including the cases when it is necessary to protect the uncovered with medical fixators leg area. The feature analysis of the process of 3D object printing with a mesh structure showed that



for the stability of the object throughout the entire printing cycle a lot of supporting elements should be put into the structure (Fig.2b). Supports are removed after complete solidification of the plastic, their quantity directly affects the quality of the product and its service life period [9].

Analysis of the properties of the plastics showed that SBS and PET filaments can be used as a frame in rehabilitation cases. The main advantages of the selected materials are strength, nontoxicity, flexibility.

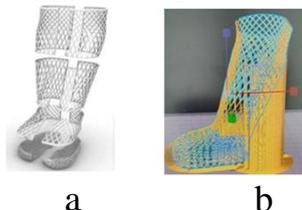


Figure 2 – Mesh frame: a) four-level frame structure; b) printing stage

The introduction of innovative high-tech developments to the rehabilitation products market contributes to the increase in the competitiveness of domestic products and benefits to the renewal of the industry infrastructure [10]. Parametric design of rehabilitation products in 3D graphic programs allows transferring the design process into a digital environment, which significantly optimizes the organization of the production process, due to the emerging, due to the elimination of the stages of multiple natural fittings, the ability to control the cost of production [11].

Список использованных источников:

1. Гусев И.Д., Разин И.Б. Инновационные разъемные каркасные системы в реабилитационные швейные изделия для ног // Физика волокнистых материалов: структура, свойства, наукоемкие технологии и материалы : сб. материалов XXII Междунар. науч.-практ. форума «SMARTEX-2020», 25–27 сентября 2020 года. – Иваново: ИВГПУ, 2020. Ч. 2. С. 264-267.

2. Экзоскелетный гипс на 3D принтере. Драйв. [Интернет-ресурс]. URL: <https://drivems.by/news/ekzoskeletnyj-gips-na-3d-printere/> (дата обращения 01.12.2019)

3. Гусев И.Д., Разин И.Б., Гусева М.А., Андреева Е.Г., Белгородский В.С., Петросова И.А., Ключкова О.В., Родионова М.А. Параметрическое проектирование реабилитационных изделий. / Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2020620375 RUS от 28.02.2020 Бюл. № 3, заявл. 2020620175 от 12.02.2020.

4. Гусев И.Д., Разин И.Б., Гусева М.А., Гусев И.Д., Андреева Е.Г., Белгородский В.С., Петросова И.А., Родионова М.А. Параметрическое проектирование съемных каркасных систем для реабилитационных чехлов для ног // Вестник Молодых ученых, СПбГУТИД, 2020, №1, с. 88-93

5. Гусева М.А., Андреева Е.Г., Ключкова О.В., Гусев И.Д. Мешок для ног для людей с ограниченными двигательными возможностями/ Патент на полезную модель №166649 RU; заявл. 08.06.2016, опубл. 10.12.2016.



6. Гусева М.А., Андреева Е.Г., Клочкова О.В., Гусев И.Д., Кашцев О.В., Лобжанидзе С.К. Мешок для ног в инвалидную коляску. / Патент на полезную модель №185890 RU, заявл. 24.01.2018, опубл. 21. 12.2018.

7. Гусев И.Д., Разин И.Б., Гусева М.А., Андреева Е.Г., Белгородский В.С., Петросова И.А., Клочкова О.В., Родионова М.А. Каркас в реабилитационное изделие / Заявка на полезную модель № 2020110134 от 11.03.2020

8. Андреева Е.Г., Гусева М.А., Петросова И.А., Разин И.Б., Костылева В.В., Родионова М.А., Гусев И.Д. Параметризация виртуального проектирования реабилитационных изделий антропометрической формы // Дизайн и технологии, 2019, № 74. С. 39-47

9. Белгородский В.С., Гетманцева В.В., Андреева Е.Г., Гусев И.Д., Разин И.Б., Гусева М.А./ Контроль качества изготовления печатных 3D деталей швейных изделий с фиксированной формой / свидетельство о регистрации базы данных № 2020622564 RUS 09.12.2020 Бюл. № 12

10. Гусева М.А., Гетманцева В.В., Андреева Е.Г., Разин И.Б., Петросова И.А., Гусев И.Д. Технологии 3d печати в производстве персонифицированных швейных изделий // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2020, Т 12, №3. – с. 132-142.

11. Оленева О.С., Серых Т.С. Стратегические методы управления ассортиментом. // В сб. мат. Междунар. науч.-техн. конф.: «Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (ИННОВАЦИИ - 2014)», 2014. - С.21-23.

© Гусев И.Д., Разин И.Б., 2021

УДК 330

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ЦИФРОВУЮ ИННОВАЦИЮ В ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ФИРМЕ

Дера Х.

Уральский Институт Управления

*федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации», Екатеринбург*

Цифровая трансформация привлекла значительный интерес как ученых, так и практиков, учитывая ее огромное потенциальное влияние на продукты, услуги, инновационные процессы и бизнес-модели, свидетельствуя о радикальном начале от влияния так называемой парадигмы web 2.0 на инновации, обеспечиваемой такими технологиями, как социальные сети, виртуальные миры и системы управления контентом. Примерами такого радикального отхода являются интеллектуальные и связанные продукты (например, автомобили, машины, приборы,



термостаты, часы и многие другие), оказывающие глубокое и широкое влияние на динамику конкуренции, бизнес-модели, цепочки создания стоимости и необходимые компетенции производственных и сервисных фирм.

Эта трансформация потенциально может повлиять на различные этапы инновационного процесса сложными и причинно-следственными путями из-за широкого спектра стимулирующих технологий и множества способов, с помощью которых они могут «повысить» производительность продуктов и услуг.

Несмотря на количество исследования об изменениях, которые цифровые технологии приносят в инновационные процессы, некоторые пробелы препятствуют более полному пониманию того, как цифровая трансформация влияет на развитие продуктов и услуг.

Цифровая трансформация оказывает влияние на различные перспективы и служит различным целям. Продвигая стратегию цифровой трансформации, организация уделяет особое внимание трансформации продуктов, процессов обслуживания, бизнес-моделей и внедрению новых технологий. Кроме того, цифровые технологии, включая изменения, связанные с клиентами как конечными пользователями продуктов/услуг. В результате стратегии цифровой трансформации превосходят концепции оптимизации процессов или автоматизации процессов. Важно понимать, что стратегия цифровой трансформации – это разработанный план, который реализуется для устойчивого управления преобразованиями, вызванными интеграцией цифровых технологий.

Обзор настоящей литературы по цифровой трансформации, проведенный, Gregory et al. [1] выделяет некоторые ключевые факторы цифровой трансформации в контексте действующих фирм.

Потребительство. Широкое внедрение цифровых технологий в различных частях общества породило феномен потребления ИТ, определяемый как «процесс, в ходе которого изменяющиеся практики и ожидания потребителей, сформированные широким внедрением цифровых технологий в повседневную жизнь, будут влиять на деятельность работников и менеджеров в организациях, связанную с ИТ». Потребители (клиенты, работники) играют важную роль в стимулировании цифровой трансформации в действующих фирмах, требуя, совместно создавая и стимулируя цифровые инновации, которые в конечном итоге преобразуют потенциально стратегию, структуру, культуру, технологическую платформу и так далее. Как также отмечает Виал [2] в своем обзоре литературы, изменение потребительских ожиданий и поведения, которые формируются в результате распространения и внедрения цифровых технологий, являются важными факторами цифровой трансформации.

Демократизация. Помимо изменения ожиданий и поведения клиентов, действующие фирмы в сегодняшнюю цифровую эпоху сталкиваются с



быстро меняющимся конкурентным ландшафтом. Это привело к росту числа и разнообразия стартапов, многие из которых имеют в своем распоряжении огромные объемы венчурного капитала, что еще больше облегчает доступ к новым технологическим стартапам. Повсеместное распространение цифровых инфраструктур привело к тому, что было названо сетевой информационной экономикой, усиливающей автономию и практический потенциал отдельных лиц по нескольким направлениям: (1) делать больше для себя и самостоятельно; (2) делать больше в свободной общности с другими, не будучи ограниченным традиционными иерархическими моделями организации; и (3) делать больше даже в рамках формальных организаций, использующих цифровые технологии.

Новая бизнес-логика. С точки зрения существующей фирмы появление цифровизации, вместе с быстро меняющимся поведением клиентов и конкуренцией стали ограничением использованию старой бизнес-логики, основанной на традиционных бизнес-моделях, ориентированных на продукты и / или услуги, для достижения будущего роста и расширения за счет новых рынков. В этом контексте платформенные бизнес-модели, ранее известные от крупных игроков, включая Google, Apple, Facebook, Uber, Airbnb и так далее дают новое вдохновение лидерам преобразований в существующих фирмах для переосмысления или расширения своего бизнеса. Например, многие крупные производители автомобилей вступили в цифровую трансформацию, чтобы превратить свои продукты в платформы для предоставления услуг мобильности и различных видов опыта [3]. Однако бизнес на платформе влечет за собой новую логику, которую действующие фирмы только начинают понимать, как передавать и адаптировать их к своей конкретной отрасли, чтобы сетевые эффекты и сетевые эффекты данных работали. Например, General Electric приступила к крупномасштабным преобразованиям, включающим разработку Predix, промышленной интернет-платформы, чтобы стимулировать разрушительные изменения в различных областях бизнеса [4].

Направление цифровой трансформации в действующих фирмах можно рассматривать с разных точек зрения, включая, но не ограничиваясь стратегией, структурой и технологией. На рис. 1 представлена модель, которая описывает цифровую трансформацию в организационном контексте как многоуровневое явление, охватывающее организационную стратегию, структуру и технологические области [5].

Цифровая трансформация требует от компаний разрешения проблем организационного обучения и баланса на всех уровнях, чтобы эффективно развивать и разрушать прошлое для создания будущего [6]. Это балансирующее действие, либо позволяет, либо ограничивает трансформацию на верхнем и/или нижнем уровне. Цифровая трансформация также включает в себя внедрение новой логики цифровых инноваций, включая новые формы организации с использованием

цифровых технологий и новые цифровые бизнес-модели, которые с точки зрения действующей фирмы воспринимаются как угрозы и возможности [7].

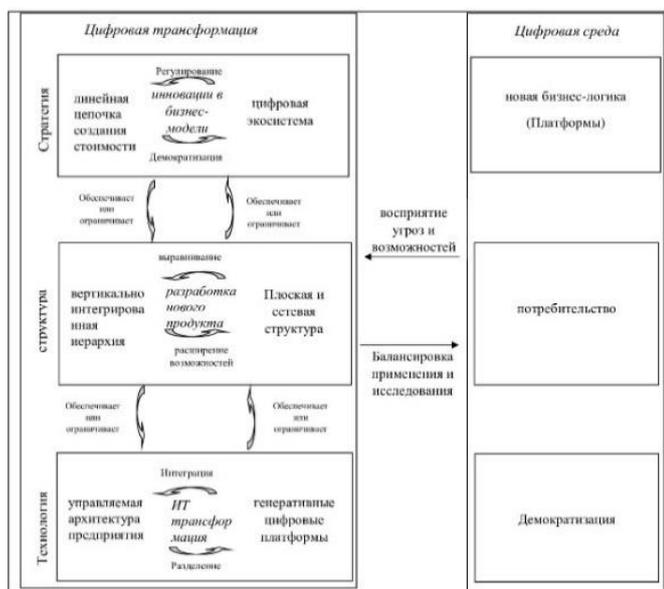


Рисунок 1 – Цифровая трансформация с точки зрения действующей фирмы

Кроме того, цифровая трансформация – это общеорганизационное явление, охватывающее членов организации из разных подразделений и функций. В частности, существуют три области организационной деятельности, которые играют ключевую роль в формировании общего направления цифровой трансформации организации: инновации бизнес-модели (включая изменения в стратегии), разработка новых продуктов (включая изменения в структуре) и ИТ-трансформация (включая изменения в технологии). В основе цифровой трансформации лежит глубокое структурное изменение, переход от традиционной иерархии к более плоской и сетевой форме организации, где иерархия все еще может существовать, но отодвигается на задний план.

Цифровые инновации включают в себя создание новых комбинаций цифровых и физических компонентов для производства новых продуктов, и преобразование продуктов с помощью таких цифровых инноваций обычно приводит к появлению многоуровневой модульной архитектуры с ее слабыми звеньями между компонентами. Таким образом, цифровые инновации представляют собой форму архитектурных инноваций, которая включает в себя реконфигурацию основных концепций дизайна и компонентов и приводит к необходимости обновления архитектурных знаний [8].

Результатом этой цифровой трансформации станет вновь созданная система организации и обмена, которая согласуется с многосторонней модульной архитектурой преобразованной системы продуктов. Исследования цифровой трансформации в медиа и индустрии развлечений показывают, что внедрение цифровых инноваций в конечном итоге



приводит к появлению слабо систем звеньев или многосторонних платформ [9], которые являются примерами плоской сетевой организационной формы.

Таким образом, цифровая трансформация в рамках действующей организации, преследующей цифровые инновации, скорее всего, повлечет за собой крупномасштабное изменение иерархии и переход к более горизонтальной и сетевой форме организации. Это структурное изменение часто наблюдается в контексте изменений в организации и осуществлении разработки новых продуктов. Эти изменения стимулируются и ограничиваются трансформацией корпоративной архитектуры фирмы, ранее полностью контролируемой внутренними ИТ- и бизнес-лидерами, в сторону более генеративной цифровой платформы, которая обеспечивает большую степень свободы и гибкости для инноваций и изменений. Кроме того, изменения на структурном и технологическом уровнях взаимодействуют с изменениями на уровне стратегии, где цифровая трансформация часто проявляется в виде перехода от линейных цепочек создания стоимости к цифровым экосистемам, которые являются результатом обновления бизнес-модели на основе платформы [10].

В настоящее время мы начинаем характеризовать то, что сближает цифровые инновации и исследования цифровой трансформации. Существует множество примеров, иллюстрирующих, как действующие фирмы в традиционных отраслях стремятся трансформироваться и адаптироваться к новой цифровой эре. Для полного установления связей между новым феноменом цифровой трансформации и инновациями требуется гораздо больше эмпирической работы и дискуссий.

Список использованных источников:

1. Gregory R. W. Kaganer E. It Consumerization and the Transformation of It Governance. MIS Quarterly. 2018. № 4 С. 1225-1253
2. Vial G. Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda // The Journal of Strategic Information Systems. 2019. № 2. С. 118-144.
3. Svahn F. Mathiassen L. Embracing Digital Innovation in Incumbent Firms: How Volvo Cars Managed Competing Concerns // MIS Quarterly. 2017. Т 41, № 1. С. 239-253.
4. Fitzgerald M. Sensing the Future before It Occurs // MIT Sloan Management Review. 2013. Т. 54, № 3. С. 1.
5. Venkatraman, N. V. The Digital Matrix: New Rules for Business Transformation through Technology: books. -Vancouver: Life Tree Media, 2017. 456 С.
6. Smith W. K. and Lewis M. W. Toward a Theory of Paradox: A Dynamic Equilibrium Model of Organizing. // Academy of Management Review. 2011. Т 36, №2. С. 381-403.



7. Nan N. Tanriverdi H. Unifying the Role of It in Hyperturbulence and Competitive Advantage Via a Multilevel Perspective of Is Strategy // Management Information Systems Quarterly. 2017. Т 41, №3. С. 937-958.
8. Henderson R. M. Clark K. B. "Architectural Innovation: The Reconfiguration of Existing Product Technologies and the Failure of Established Firms // Administrative Science Quarterly. 1990. № 1. С. 9-30.
9. Pagani M. Digital Business Strategy and Value Creation: Framing the Dynamic Cycle of Control Points // MIS Quarterly. 2013. № 2. С. 617-632.
10. Selander et al. Capability Search and Redeem across Digital Ecosystems // Journal of Information Technology. 2013. №3. С. 183-197

© Дера Х., 2021

УДК 334.021

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАМКАХ ГЧП И КОНЦЕССИОННЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Дзюба А.С., Журавель В.Ф.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В данной статье рассмотрены основные положения взаимодействия власти и бизнеса в области информационных технологий в рамках ГЧП и концессионных соглашений в настоящее время; приведен практический пример реализации данного взаимодействия на базе соглашений с ПАО «Ростелеком»; рассмотрена привлекательность и перспективность рассматриваемого направления.

Как и у зарубежных компаний, у российского бизнеса в целом сформировалось понимание своей цифровой стратегии и влияния технологий на ее реализацию. Сегодня первоочередной задачей для большинства предприятий в России является эффективное внедрение цифровых инициатив в процессы взаимодействия с клиентом и операционную деятельность. Однако, для достижения высокого уровня цифровизации все еще существуют ощутимые барьеры: во-первых, консервативность и непрозрачность части индустрий, во-вторых, необходимость значительных инвестиций в условиях регулярных кризисов. Устранение барьеров необходимо для успешного внедрения прочих направлений. Со вторым барьером можно справиться, если бизнес и органы власти начнут успешно взаимодействовать в рамках развития информационных технологий.

Государственно-частное партнерство – социально-экономическая и юридическая взаимосвязь между государством и бизнес-сообществом, основной целью которой является получение взаимовыгодных благ,



улучшение и/или расширение инфраструктурных услуг, реализация долгосрочных или краткосрочных целей в системе существующего нормативного правового регулирования в Российской Федерации.

IT является наиболее перспективным направлением в области взаимодействия власти и бизнеса, но до недавнего времени для реализации проектов в сфере информационных технологий необходимо было усовершенствовать нормативно-правовую базу.

Указ Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» ставит одной из наиболее важных задач создание обновленной цифровой инфраструктуры государств, а также создание условий для обеспечения цифрового преобразования приоритетных отраслей экономики. Для этого требуется построение и реализация проектов, требования которых превышают возможности государственного бюджета. В связи с этим возникает необходимость привлечения бизнеса.

29 июня 2018 года был подписан Федеральный закон № 173-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который предусматривает внесение ряда изменений в Федеральный закон от 21.07.2005 N 115-ФЗ «О концессионных соглашениях» (далее – ФЗ о концессионных соглашениях) и в Федеральный закон от 13.07.2015 N 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – ФЗ о ГЧП). Изменения направлены на введение возможности реализации проектов в сфере информационных технологий на базе концессионных соглашений и соглашении о ГЧП. До внесения изменений объекты, связанные с данной сферой, не входили в перечень объектов, в отношении которых можно было заключать концессионные соглашения и соглашения о ГЧП. Ранее ГЧП-проекты тоже реализовывались, но такие проекты структурировались как отраслевые проекты с информационно технологическими системами в составе объекта.

На данный момент в качестве объектов соглашений о ГЧП и концессионных соглашений теперь могут выступать: программы для ЭВМ; базы данных; информационные системы (в том числе государственные информационные системы (ГИС)); сайты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» или других информационно-телекоммуникационных сетях; объекты информационных технологий и имущество, технологически связанное с одним или несколькими такими объектами и предназначенное для обеспечения их функционирования или осуществления иной деятельности, предусмотренной соглашением; совокупность зданий, частей зданий или помещений, объединенных единым назначением с движимым имуществом, технологически связанным с объектами информационных технологий, и предназначенных для



автоматизации с использованием программ для ЭВМ и баз данных процессов формирования, хранения, обработки, приема, передачи, доставки информации, обеспечения доступа к ней, ее представления и распространения (центры обработки данных) [1].

На момент внесения изменений в ФЗ на территории России были реализованы или находились в процессе реализации около 24 проектов в сфере информационных технологий, при этом равное количество заключено концессионных соглашений и инвестиционных соглашений (11 проектов), а соглашений о ГЧП заключено гораздо меньше (2 проекта). Из них 13 соглашений, направленные на реализацию проектов системы «Умный город», реализует ПАО «Ростелеком» (концессионные и инвестиционные соглашения) [3].

ПАО «Ростелеком» в рамках пилота по созданию «Умного города» уже в конце 2018 года внедрил в Сатке целый комплекс «умных решений»: «Видеонаблюдение», «Умный домофон», «Умное освещение», «Цифровой учет коммунальных ресурсов». Создается единая цифровая платформа «умного города».

Стратегической целью данной трансформации города является повышение эффективности в управлении посредством развития и применения ИТ. Проект «Умный город» на Южном Урале станет наглядным примером для разработки плана реализации подобных проектов и тестирования «умных сервисов».

Всего в пилотный проект Минстроя России «Умный город» вошли три города Южного Урала: Челябинск, Снежинск и Сатка [2].

Исходя из этого, проекты системы «Умный город» соответствуют поручениям Указа Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Внешняя среда становится для отраслей главным драйвером изменений, именно поэтому банки, телеком, ритейл цифровизируются гораздо быстрее. Им необходимо искать новые подходы к ведению бизнеса, вводить международные практики, а также использовать механизмы взаимодействия власти и бизнеса, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке.

Таким образом, ГЧП в сфере информационных технологий с 2018 года стало более привлекательным и перспективным направлением в связи с рядом нововведений: внесение изменений в ФЗ о концессионных соглашениях и в ФЗ о ГЧП; создание Центра развития инвестиций и государственно-частного партнерства (ГЧП) в Цифровой экономике на базе ФГБУ НИИ «Восход»; разработка изменений в создании, развитии и эксплуатации государственных ИТ-систем в рамках концессионных соглашений; утверждение ведомственного проекта Минстроя «Умный



город»; утверждение национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Все это позволит развиваться ГЧП в сфере информационных технологий. А с учетом того, что пандемия COVID-19 дала стимул развитию отрасли IT, то в ближайшие годы ожидается увеличение данных проектов.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 29.06.2018 N 173-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_301312/ (дата обращения: 01.12.2020).

2. Годовой отчет ПАО «Ростелеком» за 2019 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.company.rt.ru/upload/iblock/9bd/Rostelecom_Annual_report_2019_rus.pdf (дата обращения: 01.12.2020).

3. Экспертный Интернет-журнал «Концессии и инфраструктурные инвестиции» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://investinfra.ru/o-proekte/> (дата обращения: 01.12.2020).

© Дзюба А.С., Журавель В.Ф., 2021

УДК 330

ПРИМЕР ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Задорнов К.С.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В данной статье рассмотрено как на примере облачного доступа к portalу фирмы 1С (edu.1cfresh.com) возможно формировать цифровые компетенции у преподавателей и студентов.

В рамках национального проекта по цифровой экономике проводилась сегментация различных групп взрослого населения с точки зрения выявления потребностей и эффективных обучающих форматов для формирования цифровых компетенций у населения [1].

Для обучения и формирования цифровых компетенций можно использовать различные интернет-порталы.

Фирма 1С создало сервис для учебных заведений по работе с 1С:Предприятие 8 через интернет. Данный сервис позволяет без установки программного обеспечения на ПО пользоваться некоторыми продуктами 1С



через интернет. Так же им можно воспользоваться с любого устройства, подключенного к сети интернет, в котором есть браузер.

На портале edu.1cFresh.com расположено несколько приложений:

1С:Бухгалтерия государственного учреждения 8: обеспечивает автоматизацию бухгалтерского учета государственных (муниципальных) учреждений;

1С:Управление торговлей 8: современный инструмент для повышения эффективности бизнеса торгового предприятия;

1С:ERP Управление предприятием 2: инновационное решение для построения комплексных информационных систем управления деятельностью многопрофильных предприятий с учетом лучших мировых и отечественных практик автоматизации крупного бизнеса;

1С:Бухгалтерия 8: преподаватели по своему усмотрению могут выбрать, какой шаблон базы «1С:Бухгалтерия 8» (ред 3.0) использовать в учебном процессе: учебная или каркасная;

1С:Управление нашей фирмой (ранее 1С:Управление небольшой фирмой): преподаватели по своему усмотрению могут выбрать, какой шаблон базы «1С:Управление нашей фирмой» (ред 3.0) использовать в учебном процессе: учебная или каркасная;

1С:Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ и КОРП: позволяет рассмотреть вопросы расчета заработной платы в хозрасчетных организациях, включая аспекты налогообложения и отражения результатов расчета деятельности.

Как мы видим портал предоставляет обширный выбор продуктов. Портал легок в настройке и распределении. Преподавателю требуется заполнить анкету и выслать ее. Затем преподавателю создается учетная запись, зайдя по данной учетной записи (администратор сервиса), преподаватель создает учетные записи пользователям (студентам) для доступа к порталу, выбирает необходимое приложение и добавляет права по использованию предоставленного приложения (Запуск или же Запуск и администрирование). Как показывает практика с порталом справляются даже новички.

На портале так же располагается большое количество пособий, с различными вариантами ведения обучения в рамках одного и того же приложения. Например для 1С: управления нашей фирмой, рассмотрены два варианта: «1С:Управления нашей фирмой» как основа информационной системы оперативного менеджмента в малом бизнесе и как классический цикл управления предприятием и его реализация в программе «1С:Управления нашей фирмой».

Все учебные пособия разработаны специалистами фирмы 1С с учетом проблем, возникающих среди начинающих пользователей.



Использование данного портала в учебном процессе в ВУЗе позволяет решить сразу несколько проблем в рамках формирования цифровых компетенций у населения.

Студенты получают бесценный опыт использования продуктов фирмы 1С, ведь в процессе обучения, он еще и обучается не только использовать все программы 1С, потому что он уже привыкает к интерфейсу пользователя, расположению объектов, но и осваивает конкретную конфигурацию.

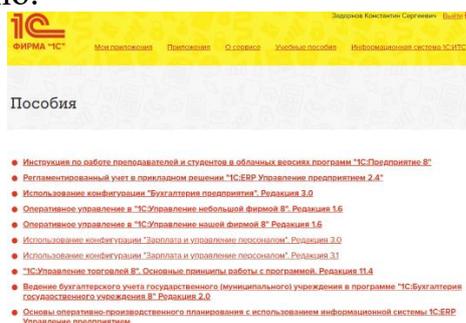


Рисунок 1 – Скриншот возможных учебных пособий разработанные фирмой 1С для обучения студентов на портале edu.1cfresh.com

«1С:Управление нашей фирмой» обладает широкими функциональными возможностями, позволяя в единой информационной системе вести: базу клиентов, банковские и кассовые операции, расчеты с контрагентами, персоналом, бюджетом, учет заказов, материалов, товаров, продукции и затрат, торговых операций, включая розничные продажи и подключение торгового оборудования, учет заказов-нарядов, выполненных работ и оказанных услуг, учет имущества, учет доходов, расходов, прибыли и убытков, капитала. Индивидуальные предприниматели на УСН и ЕНВД могут готовить и сдавать в программе отчетность в ФНС, ФСС, ПФР.

Программа позволяет планировать продажи, загрузку персонала и ключевых ресурсов, вести календарные графики выполнения работ, отгрузки и поставок товаров и материалов, контролировать исполнение графиков и планов. Программу можно использовать для нескольких компаний и частных предпринимателей – независимых или работающих в рамках одного бизнеса. [2].

Как мы видим из описания программного продукта, его можно использовать в учебных дисциплинах как вспомогательный продукт. Тем самым разнообразить ведение учебной дисциплины сместив с преобладающей теории на практику ведения данных в реальных конфигурациях, которые использует у себя работодатель. Обучая студентов, в таком формате, мы формируем в них цифровые компетенции. Так же позволяем применить полученные знания в реальных условиях, потому что на портале предлагаются 2 типа версий конфигураций: учебная, в рамках обучению использованию с нуля, и каркасная, в ней уже есть данные, которые позволяют отразить какое-то определенное действие и



смоделировать возможные последствия принятого управленческого решения.

Список использованных источников:

1. План мероприятий по направлению "Кадры и образование" программы "Цифровая экономика Российской Федерации": <http://static.government.ru/media/files/k87YsCABuiyuLAjcWDFILEh6itAirUX0.pdf>.

2. Сайт решения 1С: <https://solutions.1c.ru/catalog/small-firm/features>.

© Задорнов К.С., 2021

УДК 336.743

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ВАЛЮТ

Исаева В.А., Андросова И.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Мир не стоит на месте, развитие происходит в каждой сфере, также модернизируется и фондовый рынок. Сравнительно недавно на мировом фондовом рынке появился новый финансовый инструмент – криптовалюта.

Криптовалюта носит неоднозначный характер, многие по сей день относятся к ней с недоверием, а некоторые, наоборот, активно вкладывают в нее свои активы. За последнее время на мировом фондовом рынке появилось много различных цифровых валют. Они продолжают обновляться и сейчас. Некоторые страны стараются ввести свой вид криптовалюты. Так, совсем недавно министр финансов Великобритании предложил создать «бриткойн» [1].

Цифровая валюта на сегодняшний день пока не является заменителем наличных денег и банковских счетов, но имеет потенциал стать новой формой денег, в первую очередь, для предприятий и организаций. Ближе всех к созданию собственной криптовалюты находится Китай, правительство достаточно серьезно относится к данному финансовому инструменту. До некоторого времени Центральный банк Китая с большим недоверием относился к криптовалютам – уже четвертый год у них действует запрет на первичное размещение токенов (ICO) [2]. Это связано с тем, что власти Китая стараются проработать такую стратегию, с помощью которой они смогут иметь возможность регулировать рынок цифровых денег. Сегодня «цифровой юань» уже проходит тестирование [3]. Введение такой криптовалюты может серьезно сказаться на мировой финансовой системе, в особенности на позиции доллара и его доли в международных расчетах.



Следует отметить, что большинство аналитиков до последнего сомневались в возможностях криптовалюты. Но несмотря на это, многие изменили свое мнение, на что в основном, на мой взгляд, повлияла невероятно положительная динамика альткоина Dogecoin [4]. Только за неделю эта валюта выросла на 450%, а за год – на целых 39000%. Такая ситуация позволила данной криптовалюте преумножить рыночную капитализацию на пятьдесят с половиной миллиардов долларов, что позволило занять пятое место в списке крупных криптовалют по капитализации. Также немаловажно такое событие, что один из крупных онлайн-магазинов электроники добавил возможность оплатить покупку товаров криптовалютой Dogecoin.

За последнее время произошло достаточно много изменений с курсом биткоина [5]. Это было настоящим потрясением: даже те, кто не интересуется криптовалютой, были в курсе происходящей ситуации на мировом фондовом рынке. Биткоин то стремительно рос, то шел на спад. На рис. 1 представлен график динамики курса биткоина с мая 2020 года по май 2021. За это время Биткоин имел максимальное значение 4775911,64 рублей и минимальное – 633461,76 рублей.

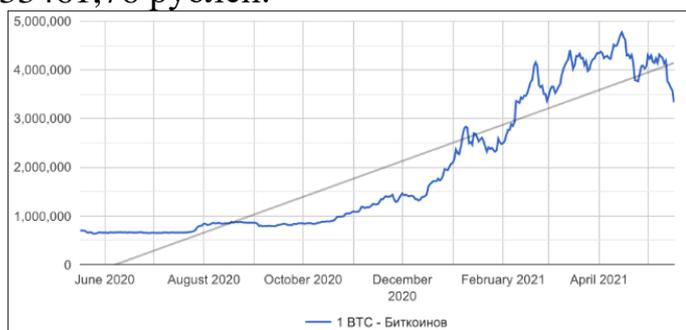


Рисунок 1 – График динамики курса биткоина (BTC) к рублю за 1 год

Пик популярности биткоина пришелся именно на начало 2021 года. Поначалу многие с большим недоверием относились к первой криптовалюте, но это было вполне обоснованно. Одним из основных недостатков данной валюты является отсутствие защиты, то есть нет четкого регулирования на законодательном уровне. Также значительную роль играет тот факт, что по прошествии некоторого времени активизировались мошенники, которым удавалось осуществлять свои обманные действия.

Но несмотря на значительно серьезные для многих недостатки, довольно часто во время экономических кризисов местного характера наблюдался значительный рост курса биткоина. Главным преимуществом биткоина перед другими финансовыми инструментами является тот факт, что эмиссия криптовалюты не подлежит увеличению, а значит, биткоин не может быть подвержен инфляции.

На сегодняшний день многие изменили свое отношение к биткоину. У него возросла репутация, люди стали более просвещенными в данной



теме. Более того многие аналитики согласились с тем, что биткоин не является «мыльным пузырем». С одной стороны, в связи с последними падениями курса биткоина на бирже можно сказать, что данная валюта не является стабильным финансовым инструментом. Но с другой – криптовалюта все больше развивается, охватывает больший спектр. Стоит отметить, что в настоящее время на территории Российской Федерации запрещено расплачиваться криптовалютой. Согласно закону «О ЦФА», криптовалюту в России можно покупать, выпускать, продавать, совершать с ней другие сделки, но российским гражданам расплачиваться ею нельзя [6].

Таким образом, постепенное введение в обыденную жизнь каждого человека цифровых денег значительно упростит ряд вещей. В настоящее время криптовалюты являются привлекательным объектом инвестирования, ведь постоянный рост курса биткоина дает возможность сохранить и преумножить свои сбережения. Для эффективного функционирования криптовалюты необходима централизация, а также должна быть разработана четкая система оценки надежности и качества такого финансового инструмента. В таком случае будущее за криптовалютой.

Список использованных источников:

1. Портал РБК: Министр финансов Великобритании предложил создать «бриткоин» URL:
<https://www.rbc.ru/crypto/news/607d86d29a7947c8c4658bc0>
2. Портал РБК: Власти Китая впервые назвали биткоин инвестиционным инструментом URL:
<https://www.rbc.ru/crypto/news/607d4a729a7947abd585fe0f>
3. Портал РБК: Цифровой юань может получить срок годности URL:
<https://www.rbc.ru/crypto/news/607863139a7947f55741b954>
4. Портал РБК: «Dogecoin подорожает еще на 170%». Три мнения о будущем альткоина URL:
<https://www.rbc.ru/crypto/news/607eaf4e9a79472584a0d801>
5. Портал РБК: «Биткоину нужно дать время». Почему обвалился крипторынок URL:
<https://www.rbc.ru/crypto/news/607d73339a7947bf4de3f145>
6. ФЗ о цифровых финансовых активах, цифровой валюте URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358753/

© Исаева В.А., Андросова И.В., 2021



УДК 657.1.011.56

АВТОМАТИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Казакова А.Е.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В статье рассмотрены понятия цифровизации и автоматизации, преимущества автоматизированной формы учета перед другими формами, так же этапы перехода предприятия на автоматизированный бухгалтерский учет, изучение этой темы является актуальным.

В современном мире прогресс не стоит на месте, поэтому компания, чтобы добиться успеха, должна следовать трендам сегодняшнего времени. Сейчас наблюдается тенденция к цифровизации экономики, которая влияет практически на все происходящее в мире. Цифровизация в общем смысле слова – это внедрение новых цифровых и информационных технологий во все сферы жизни, деятельности и производства, с целью совершенствования и автоматизации различных процессов, иными словами, это постепенный переход к цифровой экономике [1]. На бухгалтерский учет цифровизация оказывает положительное влияние, например, ускоряются процессы сбора информации, совершенствуются системы для ее обработки и хранения, и т.д.

Понятия цифровизации и автоматизации довольно часто путают, однако стоит понимать, что это не одно и то же. В большей степени, автоматизация является частью цифровизации. Автоматизация – это преобразование всевозможных процессов на предприятии таким образом, чтобы они совершались без прямого участия в них человека, который теперь выполняет функции контроля и устранения неполадок, в случае их возникновения.

Автоматизация бухгалтерского учета – применение предприятием специальных компьютерных программ, служащих для упрощения деятельности бухгалтера, перевода бухгалтерского учета в автоматизированный режим. Принцип автоматизации состоит в том, что в систему вводятся исходные данные, а компьютер производит расчеты и составляет отчетность [2].

На сегодняшний день существует огромное количество программ для автоматизации бухгалтерского учета, к числу наиболее распространенных из них можно отнести: «1С»; «Галактика»; «Инфо-Бухгалтер»; «Парус»; «Аккорд» и т.д. Условно их можно классифицировать на следующие группы: для населения, для предприятий малого и среднего бизнеса, для крупных предприятий и для организаций банковской сферы.

Переход на автоматизированный учет имеет ряд преимуществ:
снижение шансов возникновения ошибок либо неточностей;



экономия времени на обработку данных;
доступность к единой базе данных;
информация представлена в удобном и структурированном виде;
увеличение количества информации, получаемой из бухгалтерского учета;

быстрое и безошибочное заполнение реквизитов;
автоматизация является также некоторым гарантом безопасности данных, поскольку они передаются через цифровые носители и интернет, к тому же идет постоянная регистрация всех хозяйственных фактов;

автоматическое преобразование данных бухгалтерского учета в данные налогового учета;

сверка бухгалтерского и налогового учета и т.д.

К недостаткам автоматизации можно отнести то, что потребность в некоторых работниках просто отсутствует, поэтому чрезмерная цифровизация и автоматизация производства приводит к потере некоторыми сотрудниками своих рабочих мест.

Функции, которые ранее выполнялись людьми, теперь выполняются машинами, а именно: составление разного рода отчетности; заполнение документов, бланков и т.п.; выполнение математических вычислений и т.д.

По охвату автоматизация делится на:

локальную (т.е. распространяющуюся на отдельные участки учета);
комплексную (т.е. охватывающая соответственно весь учет).

Стоит понимать, что автоматизация бухгалтерского учета довольно трудоемкий процесс, требующий немало времени.

Внедрение автоматизации на предприятие проводится в несколько этапов.

1 этап: предварительный.

На данном этапе проводится тщательный анализ системы бухгалтерского учета, действующей на данном предприятии, сюда входят: действующий план счетов, формы учетных регистров и первичной документации, график документооборота, типовые проводки и т.п.

Так же на этом этапе определяется какая автоматизация будет проводиться – локальная или полная, т.е. ее масштаб (данный вопрос больше актуален для средних и крупных предприятий, т.к. маленьким фирмам проще и выгоднее автоматизировать весь бухгалтерский учет), выявляются слабые места и пробелы, могут приниматься решения о реорганизации штата или сохранности существующей структуры. Ко всему прочему, определяется наличие необходимой техники и уровень профессиональной подготовки работников в плане владения техникой и специализированными программами.

Этот этап очень важен, и не стоит им пренебрегать, поскольку, оптимизируя все предлагаемые услуги, предприятие избегает



непредвиденные расходы, от качества и точности выполнения данного этапа зависит успех дальнейшего процесса автоматизации.

2 этап: составления техзадания.

На этом этапе руководитель составляет техническое задание, т.е. ставит конкретные задачи. Окончательно в письменном виде утверждается перечень документов и регистров, структура бухгалтерии, масштабы проводимого процесса, необходимые на это средства и т.д. Важно грамотно разработать классификаторы и методы кодирования, это уменьшает риски повтора позиций.

3 этап: подбор программ.

На данном этапе осуществляется поиск и покупка подходящей программы (и при необходимости техники). Как уже говорилось выше, ПО (программное обеспечение) для данных целей существует довольно много. Необходимо понимать, что, чтобы программа была эффективной, и средства на её покупку и установку не были потрачены впустую, она должна отвечать некоторым критериям, имеющим значение для конкретного предприятия. К таким критериям можно отнести: величину программы (для малого или крупного предприятия); версию программы – сетевую или локальную; совместимость с операционной системой, используемой на фирме (чаще всего программы работают как под DOS, так и под Windows); так же программа должна соответствовать требованиям в техническом задании.

4 этап: внедрение выбранной программы на предприятие.

Внедрение программы может происходить как собственными силами компании, так и привлеченными специалистами, это так же будет зависеть от размера предприятия и др. факторов. Введение ПО в действие довольно затратный процесс, и иногда этот этап обходится предприятию дороже, чем покупка самой программы.

На этом этапе проходит настройка всех нужных параметров, и, при необходимости, обучение персонала.

5 этап: заключительный.

Программа тестируется, и далее вводится в эксплуатацию.

Следует понимать, что автоматизация бухгалтерского учета считается успешной, в случае, когда эффективность на предприятии повысилась, а качество ведения бухгалтерского учета улучшилось.

Таким образом, автоматизация бухгалтерского учета не сможет полностью заменить персонал, однако значительно облегчит труд рабочих (как бухгалтеров и руководителей, так и другого персонала). Руководство имеет возможность следить за всеми процессами, получать необходимую информацию, которая помогает избежать финансовых потерь и может быть использована для дальнейшей разработки краткосрочной тактики и долгосрочной или среднесрочной стратегии развития и управления предприятием.



Список использованных источников:

1. Что такое цифровизация и какие сферы жизни она затронет [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://center2m.ru/digitalization-technologies>
<https://center2m.ru/digitalization-technologies>

2. ЦентрКонсалт.РФ [Электронный ресурс] : Автоматизация бухгалтерского учета от А до Я – Режим доступа: <https://xn--80ajpfhbgomfh1b.xn--p1ai/blog/buhgalteriya/avtomatizaciya-buhgalterskogo-ucheta/>

3. Макарова Людмила Михайловна, Наумкина Алена Николаевна ЭТАПЫ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКИХ ПРОГРАММ НА ПРЕДПРИЯТИИ [Электронный ресурс] : Грамота, 2014. № 2 (81). С. 104-106. ISSN 1993-5552 Режим доступа: <https://xn--80ajpfhbgomfh1b.xn--p1ai/blog/buhgalteriya/avtomatizaciya-buhgalterskogo-ucheta/>

4. Батищев П.С. [Электронный ресурс] : Электронный учебник по программе «1С: БУХГАЛТЕРИЙ 7.7» Режим доступа: <http://psbatishev.narod.ru/1sbuh/b000.htm>

© Казакова А.Е., 2021

УДК 338.1

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ПОНЯТИЕ, ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В РОССИИ

Журавлева Е.П., Казакова А.А.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В статье рассмотрена концепция цифровой экономики, её особенности и характеристики, определены основные тенденции и перспективы развития и использования цифровых технологий в России.

В современных условиях, где все большее значение приобретает процесс глобализации, происходит постоянное усложнение экономических отношений и совершенствуются информационные и коммуникационные технологии. Продуктом всех этих изменений является развитие «электронной» или «цифровой экономики» – рычага развития экономической структуры и окружающей среды в целом.

Понятие «цифровая экономика» впервые было введено Доном Тапскоттом в 1995 году для описания системы виртуальной хозяйственной системы. Сегодня под цифровой или «виртуальной экономикой» понимают такой тип экономики, который характеризуется активным внедрением и практическим использованием цифровых технологий для сбора, хранения, обработки, преобразования и передачи информации во всех сферах человеческой деятельности [1].



Другими словами, цифровая экономика – это деятельность, связанная с развитием цифровых компьютерных технологий, в которую входят и сервисы по предоставлению онлайн-услуг, электронные платежи, интернет-торговля и прочее. Обычно главными элементами цифровой экономики называют электронную коммерцию, интернет-банкинг, интернет-рекламу, а также интернет-игры [2].

Отличительными особенностями цифровой экономики являются отсутствие товарного веса; виртуальность; быстрое перемещение в любую точку мира.

Цифровая экономика используется в различных направлениях деятельности хозяйствующих субъектов, например, в анализе бизнеса; в бухгалтерском учете и аудите; в формировании и предоставлении отчетности; в оказании услуг; в доставке товаров; в маркетинге [1].

Цифровая экономика позитивным образом отражается на жизни человека, её развитие имеет множество плюсов, наиболее существенными из которых являются:

- рост производительности труда;
- создание новых рабочих мест;
- снижение издержек производства;
- повышение конкурентоспособности компаний [2];
- расширение процессов глобализации и всеобщей интеграции.

Однако цифровая экономика имеет и минусы. Так, она может способствовать созданию новых видов мошенничества, воровства. Так же необходима выработка правовых норм и законов, которые помогут в регулировании хозяйственной деятельности субъектов, защите их интересов и прав.

Во многих странах проблеме формирования цифрового общества уделяют значительное внимание, что подтверждается принятыми стратегиями развития цифровой экономики. Так в России в 2019 году протоколом заседания президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и нацпроектам было принято решение о разработке Российской программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (до 2024 г.) [1].

Программа «Цифровая экономика РФ» включает в себя выработку законодательных норм, проведение модернизации инфраструктуры, внедрение практики цифровых технологий в экономике и государственном управлении, а также необходимость подготовки квалифицированных кадров. При этом основными целями данного проекта являются:

- поддержка конкурентоспособности национальных компаний на международном рынке;
- создание успешно функционирующих цифровых экосистем для хозяйствующих субъектов;



создание инфраструктуры, обеспечивающей взаимодействия субъектов в цифровом пространстве [3].

Так же государственные мероприятия включают в себя разработку и внедрение институтов, обеспечивающих работу цифровой экономики. Требуется разработка и поддержание функционирования инфраструктуры, устранение препятствий, ограничивающих их создание или развитие [4].

В России цифровая экономика начала активно развиваться совсем недавно, но уже можно наблюдать некоторые ее тенденции. Во-первых, несмотря на то, что уже большинство жителей страны имеют доступ к виртуальной сети, существенное отставание российской экономики сохраняется. Во-вторых, цифровая экономика России характеризуется диспропорциями, например, большая часть рынка (40%) приходится только на Москву и Московскую область, что говорит об относительном отставании других регионов. Несмотря на это, сегодня ситуация внутри России такова, что у страны есть все перспективы для ускорения темпов цифровизации. Переход к новой системе обучения позволит создать благоприятные условия для бизнеса. Доступность государственных услуг сможет снизить транзакционные издержки. Ожидается, что усиление цифровой экономики будет способствовать экономическому росту национального хозяйства

Однако в настоящее время, цифровая экономика в России сильно отстает от большинства европейских стран: США, Японии и Китая. Об этом говорит и то, что в глобальном рейтинге цифровых экономик мира за 2020 год Россия заняла лишь 23 место [4]. Это объясняется тем, что на развитие цифровой экономики в Российской Федерации приходится всего 3,9% общего ВВП, при этом в более развитых странах, этот показатель достигает 10,9% (в США), что почти в 3 раза выше российских показателей (табл. 1). Также основной проблемой страны признается неполное использование потенциала цифровой трансформации отраслей.

Таблица 1 – Вклад цифровой экономики в ВВП, % к ВВП, 2019 г. [7]

	США	Китай	Страны ЕС	Бразилия	Россия
Размер цифровой экономики в т.ч.	10,9	10,0	8,2	6,2	3,9
Расходы домохозяйств в цифровой сфере	4,3	3,8	3,7	2,7	2,2
Инвестиции компаний в цифровизацию	5,0	4,8	3,5	2,7	1,2
Государственные расходы на цифровизацию	1,3	1,4	1,0	0,8	0,5

Основными компонентами цифровой экономики для России сегодня являются электронная торговля, инвестиции на развитие, государственное управление, экспортно-импортная деятельность.

Наибольшую долю в совокупном объеме цифровой экономики составляет потребление как форма виртуальной коммерции. За последние годы доля электронной торговли выросла на 35-40%, в общем объеме розничных продаж. Это хорошо сказывается на общем развитии и улучшении состояния предприятий.



В технологическом аспекте при формировании цифровой экономики можно выделить следующие тренды: развитие и практическое применение бизнес-аналитики, использование облачных вычислений, социальные медиа.

Таким образом, можно сделать вывод, что российская экономика только становится на путь цифровизации и трансформации. Цифровая экономика становится все более важной ее частью. Переход к цифровой экономике может дать толчок к росту конкурентоспособности самых разных секторов. Предоставить новые возможности бизнесу и предпринимателям и открыть новые каналы доступа к зарубежным рынкам и глобальным электронным цепочкам создания стоимости.

Список использованных источников:

1. Бабкин А.В., Буркальцева Д.Д., Костень Д.Г., Воробьев Ю.Н. Формирование цифровой экономики в России: сущность, особенности, техническая нормализация, проблемы развития. // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2017. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-tsifrovoy-ekonomiki-v-rossii-suschnost-osobennosti-tehnicheskaya-normalizatsiya-problemy-razvitiya> (дата обращения: 9.05.2021)

2. Что такое цифровая экономика. [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/fingram/что-такое-цифровая-экономика-59cddde73c50f7d9eaec17e3> (дата обращения: 11.05.2021)

3. Программа «Цифровая экономика» и ее развитие в Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://future2day.ru/natsionalnaya-programma-tsifrovaya-ekonomika-obzor/> (дата обращения: 10.05.2021)

4. Цифровая экономика в России. [Электронный ресурс]. URL: https://spravochnick.ru/ekonomika/cifrovaya_ekonomika_v_rossii/ (дата обращения: 10.05.2021)

5. Усков В.С. Тенденции становления и развития цифровой экономики в РФ. Стратегии бизнеса. 2020; 8(11):311-315. URL: https://www.strategybusiness.ru/jour/article/view/691?locale=ru_RU (дата обращения: 11.05.2021)

© Журавлева Е.П., Казакова А.А., 2021



УДК 69.003

ВМ-ТЕХНОЛОГИИ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ В РОССИИ

Плотников А.Г., Казиева Б.А., Соломатин А.А.
*Частное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский университет
технологий управления и экономики», Санкт-Петербург*

В статье исследуется проблема развития технологий ВМ-моделирования в России и за рубежом, рассматривается вопрос формирования внутренней политики государственного регулирования в рамках ВМ-технологий. Выявлены возможности, которые проявляются при внедрении технологии ВМ-моделирования на примере международного опыта использования данной технологии.

Устойчивой тенденцией последних лет в нашей стране стало стремительное формирование основ для перехода к цифровой экономике и диджитализации всех сфер общественной жизни [1]. Для строительства переход к цифровой экономике открывает обширный перечень инновационных инструментов, помогающих добиться высоких результатов на различных этапах реализации инвестиционно-строительных проектов (проектирование, строительство, эксплуатация). Вместе с тем, наиболее перспективными признаны технологии информационного моделирования – ВМ-технологии [2, 3].

Информационное моделирование первоначально возникло в проектировании жилых зданий, впоследствии распространив область применения на весь жизненный цикл инвестиционно-строительных проектов. Формирование цифровой информационной модели строящегося объекта посредством применения ВМ осуществляется за счет планомерного увеличения уровня детализации ее элементов: от концептуального видения до точного соответствия реальному образцу. В результате появляется возможность иметь на каждом этапе жизненного цикла строительного объекта полную и достоверную информацию, повысить точность расчетов, оперативно и с большой точностью выявлять ошибки на этапе проектирования, что позволяет повысить качество строительства при одновременном сокращении сроков [4]. Это возможно за счет оптимизации таких параметров, процессов, как: архитектурные, конструктивные и инженерные решения; условия безопасного труда работников; условия размещения и использования оборудования; технологии строительства; условия и организация поставок и транспортировки материалов, изделий, конструкций; организация монтажа конструкций и оборудования; технико-экономические показатели объекта;



экологические характеристики строительства и эксплуатации объекта и др. [5]. Технология BIM-моделирования – это инновационный метод проектирования зданий и сооружений, позволяющий еще на стадии разработки проектной документации, создать 3D модель здания (сооружения). Модель позволяет снизить вероятность проектных ошибок, избежать коллизии и снизить трудоемкость процессов согласования проектов, как между обособленными отделами организации, так и с органами государственного надзора и регулирования [6, 7].

На текущий момент в мире широко применяются технологии BIM-моделирования в строительной отрасли. Такие страны, как США, Сингапур, Китай, Южная Корея, Великобритания, Ирландия, а также многие развитые страны Европы, активно используют технологию BIM-моделирования в различных сферах строительства, проектирования и архитектуры. В некоторых из перечисленных стран использование технологий BIM-моделирования является обязательным условием для участия в инвестиционно-строительных проектах, реализуемых с непосредственным участием государства [8]. Хорошим примером государственного регулирования, путем внедрения ограничений при строительстве, является Сингапур. Законодательство Сингапура обязывает строительные организации использовать технологии BIM-моделирования при строительстве и проектировании любых зданий и сооружений, площадь которых превышает 5 тысяч квадратных метров [9].

Специфика и объем использования технологий BIM-моделирования в перечисленных странах различается и зависит от множества факторов, таких как степень государственного регулирования, уровень цифровизации страны, уровень образованности и наличие подготовленных кадров, но самым главным фактором, сопутствующим максимизации уровня мотивационной вовлеченности строительных организаций, является размер получаемых выгод. Выгода для строительной организации может быть разной – повышение эффективности производства, снижение издержек, повышение трудоемкости строителей, улучшение имиджа организации. Выгоды могут быть получены, как на уровне государства или строительной отрасли в целом, так и на уровне одной обособленной организации [10].

Для большинства организаций все получаемые выгоды от внедрения технологий BIM-моделирования можно обобщить в две равносильно важные группы. Первая группа – экономическая, она представляет собой совокупность факторов, связанных со снижением издержек, повышением прибыли и снижением сроков окупаемости строительных проектов. Вторая группа – организационная, включающая местные факторы, которые связаны с формированием точной, учитывающей все внутренние и внешние факторы, модели, а также связанной с нею проектно-сметной документацией, отвечающей всем нормативным требованиям [11].



Технологии BIM-моделирования (от англ. Building Information Modeling – информационное моделирование зданий и сооружений) представляют собой организованный процесс разработки модели здания или сооружения, состоящей из множества всевозможной информации. Квалифицированные сотрудники пользуются этой информацией и дополняют ее на всех этапах жизненного цикла здания или сооружения – от проекта до эксплуатации [12, 13]. Технология BIM-моделирования имеет множество возможностей и достоинств, но главным ее достоинством является то, что модель, создаваемая с использованием технологий BIM-моделирования, является изменяемой, динамичной – это значит, что при внесении изменений на любом уровне модели ведет за собой автоматическое изменение всей, связанной с ней, информации. Вторым, важным достоинством использования технологий BIM-моделирования, является то, что все субъекты, участвующие в строительстве, могут быть заняты в одном командном процессе. На базе модели субъекты имеют возможность согласовывать все свои действия в рамках строительства, что снижает риски простоя и дополнительных расходов, связанных с переделкой работ [14]. Представленные возможности использования технологий BIM-моделирования напрямую влияют на повышение эффективности производства строительных работ, что и обусловило широкое распространение технологии на рынке строительных и архитектурных работ в мире.

На данный момент в России развитие технологий BIM-моделирования находится на начальном этапе и, пока, технология не приобрела должной популярности, хотя и по данным Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на долю инвестиционно-строительных проектов, реализованных с использованием технологий BIM-моделирования, приходится около 20% объемов строительства в целом. Однако все эти 20% приходятся на 5-7% организаций, занимающихся строительством в крупных городах и работающих на больших проектах [15]. Примерами проектов, реализованных с использованием технологий BIM-моделирования, являются – стадионы, построенные к Чемпионату Мира по футболу 2018 года, включая стадион «Газпром – Арена» и стадион «Волгоград – Арена». Также можно выделить такие объекты, как «Лахта Центр» в Санкт-Петербурге, и коронавирусный центр в Подмосковье, построенный всего за один месяц, во многом благодаря использованию технологий BIM-моделирования. В мире же статистика развития технологий BIM-моделирования носит более глобальный характер. Например, в Сингапуре все проектные организации и более 70% строительных организаций используют технологии BIM-моделирования на базе своих проектов. Исходя из представленных примеров, можно сделать вывод, что полноценное использование технологий BIM-моделирования на



всем строительном рынке страны возможно только под достаточно жестким государственным регулированием.

В России вопрос государственного регулирования использования технологий BIM-моделирования также поднимался. Так, правительством Российской Федерации, в 2020 году было принято и разработано постановление №1431 от 15.09.2020 г. «Об утверждении Правил формирования и ведения информационной модели объекта капитального строительства, состава сведений, документов и материалов, включаемых в информационную модель объекта капитального строительства и представляемых в форме электронных документов, и требований к форматам указанных электронных документов, а также о внесении изменения в пункт 6 Положения о выполнении инженерных изысканий для подготовки проектной документации, строительства, реконструкции объектов капитального строительства». Документ является достаточно подробной «методичкой» для организаций при внедрении технологий BIM-моделирования. В нем описываются как документы, которые необходимо вносить в информационную модель, так и формат, в котором эти документы должны быть предоставлены. Постановление регламентирует, что сбором данных занимается организация – застройщик, совместно с техническим заказчиком, а также тех, кто будет заниматься непосредственной эксплуатацией объекта. Государственное регулирование внедрения технологий BIM-моделирования не ограничивается только одним документом. Ранее, Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации планировало переход на использование технологий BIM-моделирования еще к 2019 г., но этот переход был отложен до 2024 г. Отмечается, что сейчас Министерство занято подготовкой нормативных документов, которые будут тщательнее регулировать использование технологий BIM-моделирования. Также сейчас обсуждается вопрос о синхронизации Государственных информационных систем (ГИС) и BIM-модели, интеграция которых решает следующие задачи:

Актуализация BIM-модели данными из ГИС. Предоставляя реальный контекст существующей среды объекта для планирования, проектирования и строительства, ГИС дополняет BIM данными. Дополненная и уточненная таким образом модель может использоваться для улучшения всех операций на объекте и его обслуживания с учетом большего радиуса окружающей территории. Так BIM позволяет развивать ГИС.

Привязка BIM-модели к реальному миру. Объединение BIM и ГИС позволяет создать точную контекстную модель, в которой отражены условия окружающей среды и данные проекта инфраструктуры, помогая лучше понять, как объекты взаимодействуют друг с другом в контексте местности и географических условий.



Комплексное развитие ГИС для снижения затрат и улучшения качества строительства. Сегодня для решения макроэкономических задач и создания более экологически рациональной и надежной инфраструктуры необходим постоянный обмен данными и информацией между процессами проектирования BIM и технологиями ГИС. Устранение коммуникационных барьеров улучшает городское планирование и управление, а также помогает инвестировать в создание объектов инфраструктуры с меньшими негативными социальными, экономическими и экологическими последствиями.

При новом подходе ГИС дополняет BIM данными, а BIM, в свою очередь, позволяет развивать ГИС. Использование интегрированных данных ГИС и BIM оптимизирует создание объектов в системах, обеспечивая непрерывающееся планирование новых и более экологически рациональных проектов для выполнения следующих задач: принятие более обоснованных и взвешенных решений; полноценное погружение заинтересованных лиц; сокращение сроков реализации проекта; снижение затрат; создание надежной инфраструктуры и умных городов.

Таким образом, проанализировав текущие тенденции развития технологий BIM-моделирования, можно сделать вывод, что в России данная технология только начинает свое формирование. При этом она уже имеет высокие шансы на полноценное внедрение в строительную отрасль, так как удобство и возможности, которые можно получить, при ее использовании, очень весомы и имеют значительное влияние на показатели эффективности деятельности организации. Следует заметить, что Россия в этом вопросе, развивается на основе многолетнего опыта других государств, которые достигли высоких положительных результатов внедрения BIM-технологий и их широкого распространения, во многом благодаря, государственной поддержке и проводимой государственной политики с четко определенными целями и разработанными мероприятиями по их достижению.

Список использованных источников:

1. Митягина Н.В. Особенности инновационно-инвестиционных процессов в современном строительстве // Проблемы экономики и управления строительством в условиях экологически ориентированного развития. Материалы Всеросс. научно-практ. конф. Иркутск, 2014. С. 319-323.
2. Что такое BIM // BIM Технология и будущее АЕС. URL: <https://www.autodesk.ru/solutions/bim> (дата обращения: 11.05.2021).
3. Песоцкая Е.В. Теоретические и методические основы оценки эффективности функционирования объектов // Наука, образование, культура: Сб. статей. Комрат: Изд-во КГУ, 2020. – С. 227-232
4. Талапов В. В. Технология BIM: суть и особенности внедрения информационного моделирования зданий. М.: ДМК Пресс, 2015. 410 с.



5. Малеева Т.В. Современные аспекты управления инновационно-инвестиционной деятельностью предприятий строительного комплекса // Теория и практика общественного развития. 2015. № 4. С. 47-49.
6. Frolova N. The use of modern technology of information modeling in capital construction object life cycle management // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 2019. V. 687. p. 044002.
7. Голикова Т.А. Управление инвестиционной деятельностью в регионе: Учебное пособие. СПб.: СПбГИЭУ, 2006. – 94 с.
8. Тимофеев С.В. Анализ зарубежного опыта развития и использования технологий информационного моделирования в строительстве // Проблемы экономики и управления строительством в условиях экологически ориентированного развития. Материалы Всеросс. научно-практической конференции. Томск. 2015. – С. 324-329.
9. Egorova O.A. Application of the engineering forecasting method in managing the competitiveness of a construction company // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. V. 698. 2019. p. 077029.
10. Песоцкая Е.В. Роль активных стратегий в ориентации строительных предприятий на инновационную модель развития // Профессиональное образование, наука и инновации в XXI веке. Сб. трудов XII Санкт-Петербургского конгресса. СПб.: ПГУПС, 2018. С. 191-192.
11. Васильев А.Н. Совершенствование организации управления инвестиционными процессами инновационной деятельности предприятий строительного комплекса // Управление инвестициями и инновациями. 2007. № 1(1). С. 46-55.
12. Egorova L. Actual aspects of modeling method application in organization of construction management // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 2019. V. 687. p. 044005.
13. Селютина Л.Г. Современные информационные технологии с позиции эксплуатации объекта капитального строительства: от информационной модели к FM // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2018. Т. 4. № 1. – С. 15-23.
14. Могут ли BIM-технологии улучшить эффективность строительства? URL: <http://integral-russia.ru> (дата обращения: 11.05.2021).
15. Maleeva T.V. Acceleration of regional housing development in Russia on the basis of industrial housing construction modernization // E3S Web of Conferences. 2019. V. 97. p. 06003.

© Плотников А.Г., Казиева Б.А., Соломатин А.А., 2021



УДК 657.1

ВНЕДРЕНИЕ ОБЛАЧНЫХ ВЫЧИСЛЕНИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ С ПОЗИЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Калмыкова А.С., Леонова Т.М.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Санкт-Петербургский государственный
экономический университет», Санкт-Петербург*

В настоящее время стремительно развивающиеся цифровые технологические инновации влияют и изменяют интегрированные процессы управления информацией во всех отраслях. Высокая эффективность этих нововведений неизбежно подтолкнула к необходимости изучения организации учета активов в облачной среде. Все больше предприятий предпочитают хранить свои данные в облаке и делиться ими между своими уполномоченными сотрудниками эффективно и безопасно. В связи с этим, становится актуальным проанализировать существующие облачные вычисления и сформировать ключевые этапы организации процесса учета в облачной среде. Гипотеза исследования состоит в том, что организации могут сократить свои затраты, грамотно внедрив облачные вычисления в свою деятельность. Цель работы заключается в формировании ключевых этапов организации деятельности в облачной среде с позиции бухгалтерского учета. В работе были использованы следующие методы: описание, сравнение, гипотеза, классификация и объяснение.

Облачные вычисления – это термин, обозначающий хранение и доступ к данным через сеть Интернет [1, с. 16]. Сотрудники, работающие в помещении или в отдаленных местах, могут легко получить доступ ко всем необходимым услугам. Все, что им нужно – это подключение к интернету. Ключевое преимущество организации учета активов организации в облачной среде – это экономия затрат. Облако помогает сэкономить значительные капитальные затраты, так как оно не нуждается в каких-либо физических вложениях в оборудование. Кроме того, организации не нужен обученный персонал для обслуживания оборудования. Покупка и управление оборудованием осуществляется поставщиком облачных услуг. Ключевым недостатком при работе с облачными вычислительными сервисами является риск потери безопасности. Прежде чем переходить на облачные технологии, организация должна быть хорошо осведомлена о том, как она будет делиться всей конфиденциальной информацией со сторонним поставщиком услуг облачных вычислений. Несмотря на угрозу потери безопасности, приведении учета в облаке, нельзя отрицать тот факт, что облачные вычисления являются самой быстрорастущей частью сетевых



вычислений. Они предлагают большое преимущество клиентам всех размеров: простым пользователям, разработчикам, предприятиям и всем типам организаций.

Важно понимать, что не все облачные технологии одинаковы; они могут охватывать аппаратное обеспечение, программное обеспечение или их комбинацию. Существует три основных типа облачных сервисов. Первый из них – инфраструктура как услуга (IaaS) – это модель обслуживания, которая формирует основу для развертывания облачных технологий. Через провайдера IaaS организация получает доступ по требованию через интернет к основным ИТ-ресурсам, включая компьютеры, сеть и хранилище. IaaS предоставляет доступ к гибкому современному аппаратному ресурсу, который может быть масштабирован для удовлетворения потребностей бизнеса в обработке и хранении данных. Организация использует эту инфраструктуру для предоставления приложений, программного обеспечения и платформ без ответственности за ее управление и обслуживание. С каждым отдельным элементом, настроенным в соответствии с потребностями вашего бизнеса, будь то серверная ОС или размер емкости хранилища.

Существует также платформа как услуга (PaaS) – это модель облачного сервиса, в которой организация получает доступ к комбинированным аппаратным и программным средствам через поставщика услуг. PaaS чаще всего используется для разработки приложений. Поставщик PaaS предоставляет доступ к комбинированной облачной инфраструктуре, необходимой для разработки приложений, – базам данных, промежуточному программному обеспечению, операционным системам, серверам без основной сложности управления ею. Вместо того чтобы тратить время на установку и настройку инфраструктуры, организация сосредоточена исключительно на разработке, запуске и управлении приложениями.

Еще одним видом облачных вычислений является программное обеспечение как услуга (SaaS) – это модель облачного сервиса, которая предоставляет доступ к готовому программному продукту, запускаемому и управляемому поставщиком услуг. Большинство SaaS-решений, как правило, являются приложениями конечного пользователя. Доступ к выбранному вами программному обеспечению с помощью модели SaaS позволяет сосредоточиться исключительно на том, как лучше всего использовать это программное обеспечение [2, с. 145].

Внедрение может охватывать целый ряд видов деятельности, каждая из которых, вероятно, будет иметь различный потенциальный режим учета. Как правило, внедрение включает в себя оценку поставщиков, затраты на установку и настройку, интеграцию с существующими системами и промежуточным программным обеспечением, обучение, миграцию данных и настройку. В табл. 1 показано, какие затраты обычно капитализируются и



относятся на расходы. Определение того, какие виды деятельности в процессе реализации имеют право на капитализацию, требует суждения и анализа о характере понесенных расходов.

Таблица 1 – Этапы организации процесса учета облачных вычислений

Стадия процесса внедрения	Затраты
Предварительный этап проекта	Внутренние и внешние затраты до выбора поставщика
Установка и внедрение	Внутренние и внешние затраты, изменение предложений поставщиков или разработка связующих модулей для существующих систем или создание дополнительных возможностей на заказ
Затраты на обучение при внедрении	Расходы на обучение сотрудников. Затраты на разработку учебных материалов, электронных учебников и контента, сохраняемого компанией
Затраты на преобразование данных	Очистка или очищение существующих данных, сверка или балансировка старых данных и данных в новой системе, Создание новых или дополнительных данных и преобразование старых данных в новую систему.
После внедрения - этап эксплуатации	Внутренние и внешние затраты на обучение персонала и техническое обслуживание

Возможность применения принципов капитализации затрат к облачным системам ограничена. В лучшем случае первоначальные затраты могут быть капитализированы и амортизированы в течение срока действия контракта. Однако текущие ежемесячные платежи должны быть отнесены на расходы по мере их возникновения как операционные расходы, а не амортизация. Это отличается от того, как ежемесячные платежи капитализируются авансом в новом мире лизинга. Если облачная организация включает лицензию на программное обеспечение, что обычно имеет место в случае PaaS или IaaS, то такая организация подпадает под общие принципы учета нематериальных активов. Хорошее эмпирическое правило, заимствованное из зарубежной литературы, состоит в том, что лицензионные соглашения на облачное программное обеспечение должны быть капитализированы, если соблюдены оба следующих принципа [3, с. 289]:

1. Заказчик имеет договорное право вступить во владение программным обеспечением в любое время в течение срока хостинга без существенных штрафных санкций.

2. Заказчик может либо запустить программное обеспечение на своем собственном оборудовании, либо заключить контракт с другой стороной, не связанной с поставщиком, на размещение программного обеспечения.

Если ни один из этих критериев не выполняется, то, как правило, программное обеспечение будет учитываться как операционный расход. Если соглашение не включает лицензию на программное обеспечение, как это, скорее всего, было бы в случае SaaS, Соглашение является контрактом на обслуживание, и поэтому текущие платежи рассматриваются как операционные расходы, независимо от того, могут ли они быть отменены или нет [4, с. 437].



В результате работы достигнута основная цель, а именно, формирование ключевых этапов организации деятельности в облачной среде с позиции бухгалтерского учета. Учет активов в облачной среде – это фундаментально различная экономическая модель по сравнению с традиционными соглашениями о лицензировании, покупке или аренде программных обеспечений. Облачные вычисления служат новой ступенью в информационной среде за счет гибкого предоставления вычислительных ресурсов. В статье были рассмотрены основные виды облачных вычислений, описаны преимущества и недостатки учета активов в облачной среде. В работе предложен алгоритм организации процесса учета в облаке. В результате анализа дана рекомендация организациям находить и удерживать баланс между преимуществами использования облачных технологий и возможными рисками потери безопасности.

Список использованных источников:

1. Gene Kim. The Phoenix Project (A Novel About IT, DevOps, and Helping Your Business Win) Paperback, 2018, с. 385.
2. Andy Mulholland, Jon Pyke. Enterprise Cloud Computing: A Strategy Guide for Business and Technology Leaders Perfect Paperback, 2010, с. 260.
3. Маркелов А. M26 OpenStack: практическое знакомство с облачной операционной системой. - М.: ДМК Пресс, 2016, с. 306.
4. Tom Laszewski, Kamal Arora. Cloud Native Architectures: Design high-availability and cost-effective applications for the cloud, 2017, с. 546.

© Калмыкова А.С., Леонова Т.М., 2021

УДК 658:512

ЦИФРОВАЯ МОДА – НОВЫЙ ЭТАП В FASHION ИНДУСТРИИ

Касьянова А.В., Квач Н.М.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Цифровая мода – это новый этап развития fashion-индустрии в целом, обусловленный всемирной диджитализацией и развитием технологий. Многие люди относятся к данному этапу, как к временному тренду, но это неоправданно, т.к. – это толчок к переходу к новому образу жизни и восприятия мира, который, в дальнейшем, приведет к революции в мире моды.

2020 год запомнился всему миру благодаря внезапному распространению COVID19. Пандемия внесла существенные изменения в различные сферы человеческой деятельности, модный бизнес также не остался без потрясений. Человечество под другим углом взглянуло на новые



возможности, диктуемые временем. Цифровой опыт стал необходимостью, а не экспериментальным движением.

Человек, как существо социальное, стал как никогда одинок, а виртуальное пространство выступило в роли «собеседника». Коммуницировать с миром стало проще благодаря использованию инновационных технологий.

По данным PwC объём мировой индустрии развлечений и медиа по итогам 2020 года составил 2,1 трлн. долларов. Ожидается, что в период до 2023 года он будет расти со среднегодовыми темпами на уровне 4,3% и достигнет 2,6 трлн. долларов. Мировая индустрия развлечений и СМИ будет расти в среднем на 4,3% каждый год до 2023 года. В число сегментов, чей рост в прогнозном периоде будет выше среднерыночного, входят: виртуальная реальность; киберспорт; OTT-видео; интернет-реклама; видеоигры; кинопрокат [1].

В России самая динамично развивающаяся индустрия – индустрия развлечений и медиа. Именно из видеоигр пришла в модный бизнес идея виртуальной одежды. Основные позиции потребителей цифрового контента – создание и публикация новой информации позволяющей выделиться, и примерить то, что физически невозможно надеть в реальном мире. Поэтому вместе со стремительным оцифровыванием моды появляются новые технологии, которые открывают мир не только физической, но и виртуальной (цифровой) одежды. Цифровую одежду примеряют только на фото и видео с помощью full body tracking technology. Быстрое развитие цифровой моды приведет нас к одежде, которая будет храниться в цифровом формате. То есть предметы гардероба будут храниться, приобретаться, перепродаваться, создаваться с помощью компьютеров. Это станет источником существования бессмертной моды.

С точки зрения компаний/брендов новая эпоха цифровизации моды и появление технологии 3D моделирования одежды позволяет снизить издержки производства, сэкономя на проектировании образцов для массового производства с последующим использованием изделий 3D в рекламных целях.

Пионером цифровой моды принято считать Кэт Тейлор, более известную под псевдонимом Cattytay. Основательница проекта Digi-GXL, разрабатывает цифровые образы с 2015 года. Появление, созданных дизайнером, трехмерных изображений в интерактивных витринах и рекламных кампаниях всемирно известных брендов преследует исключительно маркетинговые цели. Диджитал дизайнер сотрудничает с рядом компаний: A-Cold-Wall*; Balenciaga; Vetements; Off-White; Alexander Wang, при этом одежду собственного авторства показывает довольно редко. Первая виртуальная одежда была продана за 9,500 долларов.

Ранее невозможно было представить процесс создания одежды без основных инструментов: эскиз, выкройка, макет, индивидуальный пошив,



примерка; готовое изделие. Но сейчас активно развиваются программы для создания цифровых вещей. Они помогают конструкторам, дизайнерам и работникам легкой промышленности лучше взаимодействовать с фабриками/производствами одежды. Дизайнеры и конструкторы могут создать первые образцы одежды и отправить все лекала на производство. Таким образом, время производства сокращается, а качество увеличивается. С момента идеи до готового результата может пройти несколько часов, а не месяцы и годы. Данные программы – инструмент, заменяют реальную примерку. Ряд программных обеспечений, являющихся неотъемлемой частью цифровой моды приведены ниже.

1. Clo3D. Преимущества данной программы: виртуальная примерка, экономия времени на этапе пошива одежды и примерки, отсутствие дополнительных затрат на сырье, онлайн конструирование с дальнейшей онлайн примеркой. Программа дает возможность создать многослойность (ограничений нет), видимость внутренних и внешних слоев ткани, возможность отображения фактуры ткани. Графические файлы позволяют добавить дополнительные эффекты и элементы (потертости на джинсах, карманы, стразы, дырки, кнопки и т.д.), создавать аксессуары с большим количеством деталей. Одежда может быть представлена не только на человеке, но и на рейле (виды lookbook), в виде мудборда (сложенный вид). Во время онлайн-презентации на заключительном этапе создания коллекции демонстрируются все мельчайшие детали.

Главное преимущество данного программного обеспечения: создание не только онлайн коллекции, но и онлайн шоурума. В программу включены такие платформы как closet (помощь от других участников) и closet connect (общение с другими участниками).

2. Marwe;ous Designer. Программный продукт имеет те же преимущества что и Clo3D, а также помогает симулировать поведение одежды, ткани и визуализировать объемные лекала за счет швов и складок.

3. Программа Dust 3D дает возможность представить более реалистичных аватаров, создать точные лекала, проверить посадку изделия, проанализировать свойства ткани, рассчитать градацию, эффективного взаимодействия дизайнера и конструктора в создании вещи, работать без лекал. Цифровые аватары являются частью этой новой реальности, участниками процесса в фешен-индустрии. Кастомный аватар может рассказать свою личную историю и сделать цифровую моду более личной» [2].

Таким образом, современные процессы диджитализации внесли существенные изменения в fashion-индустрию, которая активно стала использовать элементы цифрового дизайна:

- 3D коллекции одежды;
- цифровые фешен-шоу;
- контент для социальных сетей;



цифровой арт;
персонализация потребителя в виртуальности.

Цифровая одежда и цифровые аватары избавляют дизайнеров от необходимости производить реальную одежду в самом начале, делать тестовые физические образцы. Создать, все проверить и показать коллекции теперь можно, не выходя из дома. И это очень красивый, технологичный способ представления своих работ.

Список используемых источников:

1. Официальный сайт консалтинговой компании Медиаиндустрия 2002-2024 гг. Ежегодный обзор мировой и российской индустрии развлечений. и медиа. Режим доступа <https://www.pwc.ru/ru/publications/mediaindustriya-v-2020-2024.html>. - Дата обращения 30.04.2021г.

2. Афанасьева Н. Дизайнер Регина Турбина – о кастомных аватарах для моды будущего/ АфишаDaily.-14 июня 2020 Режим доступа <https://daily.afisha.ru/brain/16250-dizayner-regina-turbina-o-kastomnyh-avatarah-dlya-mody-buduschego>- Дата обращения 25.04.2021г.

© Касьянова А.В., Квач Н.М., 2021

УДК 338.984

ПЛАТФОРМЫ КАК НЕОТЪЕМЛЕМОЕ УСЛОВИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ УЧАСТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПКАХ

Киселев А.П., Силаков А.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

На сегодняшний день тема платформенной экономики продолжает набирать актуальность. Вопросы платформенной экономики рассматриваются авторами со сравнительно недавнего времени, но с большим интересом. Одновременно с тем, пока далеко не все производители сотрудничают с платформами, что, отчасти, связано с неготовностью предприятий организовать взаимодействие с платформами, в силу недостаточного уровня гибкости управления процессами и ресурсами, неготовности или нецелесообразности нести определённый уровень рисков, связанных с возможным неуспехом работы с платформами, неготовности работать в условиях жёсткой конкуренции, существующей на платформах, а также с рядом иных причин, в большинстве своём носящих организационный характер. Тем не менее, платформы продолжают интенсивное развитие, выступая агрегаторами купли-продажи, как на



потребительском, так и на контрактном рынке. Большинство игроков не готовы к современным технологическим реалиям [1]. Вместе с тем в настоящее время отсутствует четкое методическое обеспечение развития концепции платформенной экономики, ее роли в реализации современных бизнес-моделей [2].

Говоря о контрактном рынке, особенно интересно затронуть систему государственных закупок, которая на текущий момент уже базируется на ряде платформ, и продолжает претерпевать множество изменений, преимущественно в направлении цифровизации, одновременно с тем, являясь немаловажным каналом продаж для отрасли текстильной промышленности в России, что связано со стабильным и достаточно высоким спросом на текстильную продукцию у государственных заказчиков, отражая стратегическую значимость текстильной промышленности для государства, в силу невозможности осуществления им своих функций в полном объеме без продукции, выпускаемой текстильными предприятиями. Значительная часть взаимодействий на контрактном рынке осуществляется посредством использования специализированных торговых систем, интернет-площадок, фактически представляющих собой цифровые платформы, к которым, в первую очередь, относятся электронные торговые площадки, такие как Единая Электронная Торговая Площадка, Электронные Торговые Системы, Сбербанк АСТ, ТЭК-Торг, РТС-Тендер и ряд других, используемые заказчиками для закупок посредством проведения конкурентного определения поставщика (подрядчика, исполнителя). В первую очередь необходимо привести перечень основных этапов участия в закупках, связанных с использованием электронных площадок, для предприятий, выступающих поставщиками в системе государственных закупок, с целью формирования вывода о возможности их автоматизации:

- мониторинг закупок предприятием, планирующем выступить в качестве поставщика и анализ соответствия найденных закупок его возможностям;

- подготовка и подача заявки на участие в закупке;

- процедура торгов (аукцион, этап подачи окончательных ценовых предложений в процедуре открытого конкурса);

- процедура заключения контракта;

- изменение условий контракта.

Мониторинг закупок предприятием, планирующим выступить в качестве поставщика, осуществляется следующим образом: заказчик размещает извещение о проведении закупки и документацию в Единую Информационную Систему в сфере закупок (ЕИС), выступающую агрегатором закупок. После прохождения контроля Казначейством, это извещение автоматически добавляется на электронную торговую площадку, где становится доступным для ознакомления всем поставщикам, и в



дальнейшем все действия, связанные с закупкой, происходящие на площадке, синхронизируются с ЕИС. Таким образом, поставщик может осуществлять мониторинг размещаемых заказчиками закупок посредством использования ЕИС, где отражены все закупки, либо посредством использования отдельных, интересующих его, торговых площадок. Относительно мониторинга закупок следует отметить, что на сегодняшний день существуют различные системы, направленные на упрощение доступа к государственным закупкам, осуществляющие сбор данных о проводимых закупках [3].

Мониторинг тесно связан с анализом соответствия найденных закупок. Относительно каждой закупки, подходящей по объекту закупки, названию, коду классификатора ОКПД2, поставщик изучает извещение и документацию на предмет условий осуществления закупки, условий исполнения контракта, а также собирает дополнительные данные из ЕИС, если ему это необходимо, например, информацию о параметрах, установленных в требованиях к товару посредством каталога товаров, работ, услуг (КТРУ), и анализирует целесообразность участия в закупке. Таким образом, мониторинг и анализ целесообразности участия в той или иной закупке предприятием, выступающим поставщиком в системе госзакупок, целесообразно разделить на следующие этапы:

мониторинг закупок в соответствии с критериями: наименование объекта закупки, код классификатора ОКПД2 объекта закупки, регион заказчика;

анализ соответствия найденных закупок возможностям предприятия с точки зрения товара и его характеристик;

анализ соответствия найденных закупок возможностям предприятия с точки зрения условий участия в закупке, условий исполнения контракта;

итоговый анализ целесообразности участия в конкретной закупке, куда входит комплексный расчёт выгоды закупки, минимальной цены, которую можно предложить в ходе торгов.

Анализ соответствия найденных закупок возможностям предприятия в их участии с точки зрения товара и его характеристик автоматизировать посредством использования готовых программных решений невозможно, поскольку в качестве входных данных должна быть использована как информация о товаре и его характеристиках, размещаемая заказчиком, так и информация о товаре и его характеристиках из ассортимента предприятия, что подразумевает индивидуальный подход при разработке программных решений, а значит исключает существование на рынке такого программного обеспечения, которое не нуждалось бы в дальнейшей доработке и адаптации.

Анализ соответствия найденных закупок возможностям предприятия с точки зрения условий участия в закупке, условий исполнения контракта, первоочередно, затрагивает такие факторы, как срок исполнения контракта,



что требует понимания остатков соответствующего товара на складе и срок его производства, в случае недостаточного количества запасов, также, среди наиболее значимых факторов, является фактор адреса поставки, накладывающего необходимость планирования логистики и транспортных издержек при формировании минимальной цены, которую можно предложить в ходе конкурентной процедуры. Автоматизация этого этапа затруднена тем, что проект контракта заказчика должен быть изучен поставщиком на предмет юридической правомерности положений проекта контракта, особенностей его исполнения, вытекающих из его положений. Помимо условий исполнения контракта немаловажны условия проведения закупки, указанные в извещении и документации заказчика, включающие данные о размере обеспечения заявки и контракта, которые необходимо учитывать при оценке целесообразности участия в закупке, поскольку обеспечение заявки и обеспечение контракта посредством банковской гарантии может быть затратно, а обеспечение заявки и обеспечение контракта посредством перечисления денежных средств на расчётный счёт заказчика создаёт дебиторскую задолженность.

В конечном итоге, на основании указанных этапов мониторинга и анализа, участник должен заранее спрогнозировать и конечную цену, используя информацию, полученную исходя из себестоимости товара, логистических затрат, затрат на участие в закупке, также должен учесть собственный опыт участия в аналогичных закупках, а так же информацию, полученную путём сбора данных с последующим анализом о проводимых закупках с аналогичным объёмом поставляемого товара за определённый временной интервал в конкретном регионе, что позволит принять окончательное решение о возможности и целесообразности участия в закупке.

Относительно возможности автоматизации приведённых этапов, необходимо отметить, что на сегодняшний день существует большое количество различных программных решений, однако их стоимость достаточно высока, что требует от руководства предприятия чёткого понимания целесообразности приобретения такого ПО, а также понимания дальнейших расходов на его обновление, обслуживание, на обучение персонала, что является препятствием к его приобретению и использованию предприятиями, относящимися к субъектам малого предпринимательства, а также предприятиями, не работающими на рынке государственных закупок в достаточно интенсивном объёме, при котором приобретение этого программного обеспечения было бы целесообразно.

Этап подготовки и подачи заявки на участие в закупке заключается в том, что относительно каждой подходящей закупки, поставщик (с этого момента – участник закупки) готовит и направляет на площадку заявку на участие в закупке, включающую: пакет документов, предложение о характеристиках поставляемого товара, ценовое предложение (для



отдельных типов закупок). Поскольку на этом этапе речь идёт об обработке уже полученной информации и формировании заявки на основе уже собранного пакета документов и сведений о товарах, предполагаемых к поставке, формируемых на основе технического задания заказчика и характеристик подходящих позиций, имеющихся в ассортименте у предприятия, автоматизация этого этапа предоставляется возможной.

В назначенный площадкой и заказчиком день участник должен принять участие в ходе торгов, предложив цену единоразово, в случае если проводится конкурс, либо предлагая цену на протяжении периода времени, соревнуясь с другими участниками закупки, в случае если проводится аукцион. Автоматизация этого этапа практикуется посредством использования «аукционного робота», который нативно предусмотрен на отдельных площадках даже без дополнительной платы, но существуют и платные альтернативы, отличительной чертой которых становится возможность выбора стратегии снижения цены, что напрямую влияет на возможность победы при участии в закупке.

Процедура заключения контракта для победителя закупки также осуществляется на электронной площадке. Заключение контракта производится в чётко регламентированные сроки. В процессе заключения контракта, поставщик имеет право посредством электронной площадки направить протокол разногласий к заключаемому контракту, а на протяжении действия контракта поставщик также может заключить дополнительное соглашение посредством электронной площадки. Автоматизировать эти действия не просто затруднительно в силу их специфики, но и нецелесообразно, поскольку речь идёт о действиях, являющихся, скорее, исключением в процедурах заключения и исполнения контракта.

Таким образом, этап мониторинга закупок и анализа соответствия найденных закупок возможностям предприятия возможно и целесообразно автоматизировать, поскольку это позволит ускорить процесс поиска и отбора закупок, а значит позволит быстрее подготовить и подать заявку на участие в закупке, увеличив вероятность победы в ней. Процедура торгов в автоматизированном виде доступна достаточно давно, решение о её применении необходимо принимать руководству предприятия в индивидуальном порядке, учитывая структуру спроса, опыт работы на рынке госзакупок в той или иной нише, статистические данные, полученные посредством анализа размещённых закупок с аналогичным объектом закупки и аналогичными условиями закупки. Процедура заключения контракта и дальнейшая работа с электронной площадкой не нуждаются в автоматизации, поскольку требуют индивидуального подхода к каждой ситуации.

Подводя итог, следует отметить, что на текущем этапе платформы в лице электронных площадок и ЕИС являются неотъемлемым компонентом



автоматизации предприятия, поскольку содержат все необходимые данные, необходимые для осуществления закупки, начиная с мониторинга, заканчивая заключением контракта.

Автоматизация этапов проведения закупки в рамках работы с платформами возможна и целесообразна, однако на сегодняшний день нет единой методики, позволяющей сформулировать стратегию по такой автоматизации, в силу большого количества нюансов, связанных со спецификой каждого конкретного предприятия. Отсутствие единого решения и программного продукта, хотя бы в формате «полуфабриката», повышает стоимость такой автоматизации, что ограничивает круг предприятий, которые могут себе её позволить.

Для разработки методики на правительственном уровне необходимо, в первую очередь, провести исследование, первым этапом которого должен стать анализ рынка текстильной промышленности, структура потребления ключевых для государства предприятий, необходимая для выстраивания приоритетов. В сотрудничестве с существующими предприятиями, вероятно, в том числе и с предприятиями федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН), задействованными в изготовлении продукции текстильной промышленности, возможно осуществить разработку проекта модернизации предприятия в направлении автоматизации, реализовать внедрение этого проекта с отладкой и корректировкой отдельных его этапов, положений. При том, даже разработка стратегии на уровне предприятия относительно распределения товарного ассортимента отдельных групп товаров по существующим наиболее крупным платформам, учитывая конкурентную среду и специфику спроса, поможет существующим отечественным предприятиям лёгкой промышленности оценить свои возможности относительно сотрудничества с существующими платформами, и, опираясь на специфику своего товарного ассортимента разработать новую стратегию взаимодействия с рынком, что позволит говорить о повышении гибкости этих предприятий, а на макроуровне – об улучшении положения отрасли лёгкой промышленности, являющейся стратегически важной для страны. Существует также вариант, при котором для преодоления рыночной турбулентности, компании со сложным технологическим процессом будут вынуждены вступать в кооперационные связи, синхронизировать производственные процессы, чтобы была возможность пользоваться высокотехнологичными благами [4].

Список использованных источников:

1. Саиди Д.Р., Махмудова Ф.М. Преимущества цифровизации лёгкой промышленности [Текст] // UNIVERSUM: Технические науки – М. : ООО "Международный центр науки и образования", 2020; №1 (70) – С. 58-60;

2. Головина Т.А., Полянин А.В., Авдеева И.В. Развитие цифровых платформ как фактор конкурентоспособности современных экономических систем [Текст] // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика –



Пермь : Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2019; Том 14, №4 – С. 551-564. – ISSN 1994-9960;

3. Киселев А.П., Силаков А.В. Организационные аспекты автоматизации участия организаций текстильной отрасли в государственных закупках [Текст] // Сборник материалов Всероссийской научной конференции молодых исследователей «Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития» (Вектор 2020) – М. : ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2020 – С. 45-50. – ISBN 978-5-87055-955-1;

4. Дьяченко О.В. Кооперация добывающих, обрабатывающих и высокотехнологичных компаний в условиях цифровой платформенной экономики [Текст] // Материалы I Международной научно-практической конференции «Цифровая трансформация промышленности: тенденции, управление, стратегии» – Екатеринбург : Челябинский государственный университет, 2019 – С. 175-182. – ISBN 978-5-94646-629-5.

© Киселев А.П., Силаков А.В., 2021

УДК 336.71

НЕБАНКОВСКИЕ УСЛУГИ СОВРЕМЕННОГО БАНКА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАСШИРЕНИЯ И РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Езангина И.А., Колесникова К.М.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Волгоградский государственный
технический университет», Волгоград*

В настоящем современном банкам приходится претерпевать глубокую трансформацию в связи с развитием цифровых технологий, быстро меняющимися предпочтениями клиентов и новыми конкурентными угрозами со стороны финансовых учреждений и крупных технологических компаний.

Зарубежные банки крайне заинтересованы в развитии экосистем, ориентированных на потребителя. Руководители банков предлагают различные варианты разработки и запуска банковских экосистем – «рыночные оркестровщики», «с участием третьих сторон», «открытые банковские платформы», которые приведут к увеличению доходов и уменьшению оттока клиентов.

В данном направлении «Accenture consulting» провели опрос 120 крупнейших банков мира. В результате было выявлено, что 88% опрошенных банков считают экосистемы станут важным средством взаимодействия с клиентами в будущем, в то время как 89% видят



экосистемы – основной движущей силой развития банковского сектора (рис. 1).

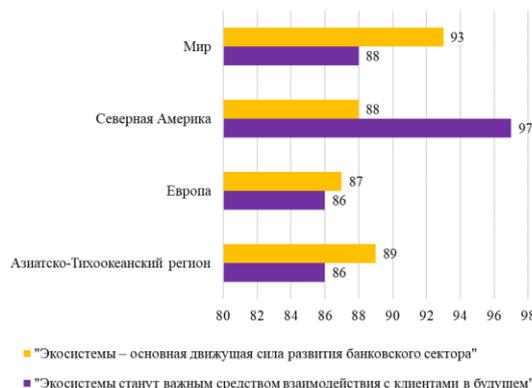


Рисунок 1 – Признание роли экосистем в будущем развитии банковского сектора, %. Источник: по материалам [1]

Понимая необходимость дальнейшего развития, банки создают свои экосистемы с рядом мощных преимуществ, включая прочные отношения с клиентами и сотрудничество с надежными брендами. Слияние на базе искусственного интеллекта и облачных решений означает в большинстве случаев для банков, их клиентов и других заинтересованных сторон перспективы и финансовую эффективность. С другой стороны, подчеркивается важность задачи выявления наиболее эффективных способов использования этих атрибутов сотрудничества.

Анализируя реалии создания экосистем в зарубежном и российском банковском пространстве, следует отметить, что отечественные институты активно и с большим масштабом реализуют данную практику. При этом подчеркиваем, что важнейшим элементом бизнес-экосистемы являются небанковские услуги.

Так, в ПАО «Сбербанк» нефинансовый бизнес ориентирован на разработку и предоставление новых видов услуг через компании Группы или с его участием в следующих основных подсегментах:

E-commerce – представлен сервисами электронной коммерции и логистикой (Сберлогистика, СберМаркет, Самокат);

FoodTech&Mobility – объединяет сервисы доставки готовой еды, такси, каршеринг (Кухня на районе, Ситимобил, Delivery Club);

Health – включает в себя цифровые сервисы в области здравоохранения (СберЗдоровье), которые позволяют вызвать врача на дом, обеспечивают доступ к электронной медкарте, записи ко врачу онлайн и др.;

Развлечения – сервисы видео- и аудиостриминга, медиаактивы (онлайн кинотеатр Окко, Рамблер, Союзмультфильм и СберЗвук);

B2B сервисы – нефинансовые сервисы для юридических лиц;

Облачные сервисы – хранение и обработка информации в облачных хранилищах: SberCloud.

Кибербезопасность – услуги по защите персональных и коммерческих данных, защита от различных кибератак (компания BI.ZONE);



Прочие сервисы – маркетинговые услуги, биометрия и прочие нефинансовые сервисы для юридических лиц.

Кроме перечисленных выше подsegmentов, к основным прочим компаниям можно также отнести предоставление клиентам виртуального мобильного оператора сотовой связи (Сбербанк Телеком), поиска работы (Работа для вас), подбор и сопровождение сделок с недвижимостью (ДомКлик) и др. [2].

Около миллиона клиентов интернет-банка так или иначе попробовали сервисы компаний – партнеров Сбербанка. Всего у банка более 2 млн. клиентов-юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, пользующихся сервисами B2B, позволивших банку увеличить выручку почти в 2 раза с 17,2 до 33,6 млрд. руб. за 2019 и 2020 гг., соответственно. При этом Сбербанк наращивает и совершенствует развитие сервисов экосистемы, покупая либо компании, которые создают свои сервисы, либо долю в таких компаниях [2].

В свою очередь, Тинькофф-банк предпочитает разрабатывать сервисы самостоятельно или заключать партнерства со сторонними компаниями. Тинькофф-банк уделяет особое внимание развитию лайфстайл-банкинга, давая возможность клиентам обращаться в банк по вопросам инвестирования, получения бонусов по программам лояльности, бронировать путешествия, покупать билеты в кино, бронировать столики в рестораны и др. Так как банк полностью работает онлайн и 70% работников являются IT-специалистами, то компания более направлена на построение осмысленных сервисов вокруг клиентов (табл. 1).

Сравнивая небанковские услуги таких современных банков как Сбербанк и Тинькофф-банк, можно сделать некоторые выводы.

Первое. Сбербанк старается внедрить в свою экосистему все сервисы, глобально не оценивая их востребованность и будущую окупаемость, даже если в некоторых подsegmentах у них нет особых преимуществ, как например, услуги такси. Следует предположить, что компания полагается на лояльность или привычку своих клиентов. Тинькофф-банк входит только в те ниши, где у него есть определенные преимущества. По аналогии действует в обратную сторону, если какой-либо сервис у банка «не идет» – он подлежит закрытию (например, сервис «ипотечный брокер»).

Второе. Сильная «разбросанность» продуктов Сбербанка по разным интерфейсам – приложениям, сайтам, сервисам-партнерам и др. Многие из этих услуг не ассоциируются с банком: Окко, Ситимобил, Delivery Club. Связать приложения в одно, добавив к ним приставку «Сбер», не изменит ситуацию. С Тинькофф-банком складывается обратная ситуация – все сервисы предоставляются в одном окне или приложении [2, 3].



Таблица 1 – Небанковские услуги Тинькофф-банка. Источник: по материалам [3]

Элемент экосистемы	Продукты, услуги, сервисы	Технологии/разработка
Лайфстайл-банкинг	Голосовой помощник Олег, бронирование ресторанов, шопинг (витрина торговых площадок, специальные предложения от магазинов, схемы ТЦ), кино, театры, концерты, Тинькофф Истории (по аналогии со stories в Инстаграм)	Собственные решения и интеграции с партнерами: Киноход, Кассир.ру, Рамблер.Касса, Афиша-Рестораны, GetTable, 2ГИС
Тинькофф Инвестиции – брокерский сервис	Брокерские счета, ИИС, Премиум, Веб-терминал, Open API для алготрейдеров, социальная сеть Тинькофф Пульс, Робо-эдвайзер, информационные и медийные сервисы: подкасты, инвестиционная аналитика, YouTube-шоу «Деньги не спят»	Собственные решения
Тинькофф Мобайл – сотовый оператор	Голосовая связь, мобильный интернет, дополнительные сервисы (предложения от партнеров: Яндекс.Музыка, Okko, Voом и другие сервисы)	Виртуальный оператор сотовой связи на базе сети радиодоступа Tele2+ собственная разработка
Тинькофф Путешествия - трэвел сервис (включая сервис ОТА – online travel agency)	Отели - Booking.com Туры - Travelata.ru Ж/Д билеты - Onetowtrip.com Аренда авто - Rentalcars.com	Собственные решения и частично приобретенное ПО. Сторонние решения, размещенные в виде white label в Тинькофф.
Тинькофф Образование	Tinkoff Generation, финтех-школа Тинькофф и другие образовательные курсы	Преимущественно собственные разработки
Медиабизнес	Тинькофф Журнал	Собственные решения

В свою очередь, ВТБ, учитывая сильные конкурентные преимущества других банков, обозначил собственную стратегию развития – выстраивание открытой экосистемы на основе цифровых партнерств, определил 6 ключевых индустрий для развития: технологические компании, электронная коммерция и ритейл, сервисы объявлений, телекоммуникация, транспортная отрасль и развлечения. В настоящее время ВТБ запущена жилищная экосистема «Метр квадратный», позволяющая вести поиски, проверки, оценивать и приобретать недвижимость и др. ВТБ предлагает клиентам ипотеку не только своего банка, но и банков-партнеров [4].

Объективно в банковской системе России наблюдается ситуация, когда ключевые банки либо открыто объявляют о создании экосистемы (Сбербанк, Тинькофф-банк, ВТБ), либо активно меняют процессы и подготавливают инфраструктуру, чтобы плавно включиться в процесс (Альфа-банк, Росбанк). Во втором случае банки планируют 100% покрытие потребностей клиента только в одной из сфер жизни. Росбанк, например, создал ипотечную экосистему (Росбанк Дом) не только с предоставлением кредита, но и с легким доступом к услугам риелторов, нотариусов, страховых компаний и др.

Причины заинтересованности банков к расширению собственных экосистем посредством небанковских услуг вполне понятны. В первую



очередь, происходит дальнейшее ускоренное обострение конкуренции на рынке банковских услуг. В настоящее время остается все меньше неохваченного населения, для привлечения в банк новых клиентов приходится их «отбирать» как у другого банка, так и у других небанковских игроков.

В 2020 году банки выдали меньше потребительских кредитов по сравнению с 2019 годом. По данным НБКИ произошло снижение на 25,9% за год. Такая тенденция снижения наблюдается во всех регионах страны. Пандемия и сокращение объемов кредитования подтолкнули банки к созданию и развитию новых источников дохода – небанковским сервисам, предлагая такой пакет услуг, который обеспечил постоянство сотрудничества клиента именно с этим банком [5].

Наконец, экосистемы создают мощные барьеры для входа на рынок. Крупные банки, продавая финансовые и нефинансовые услуги, ограничивают доступ для других игроков смежных ниш, усиливая черты олигополистического рынка. Как следствие, современные банки после кризисного 2020 года стараются охватить больше цифровых каналов для дальнейшего развития собственных экосистем. Таким образом, направленность банков на нефинансовые услуги – это в настоящем история не о прибыли, а, в первую очередь, о нацеленности на увеличение рыночной доли.

Специфика экосистем, связанная с их многофункциональностью, предъявляет новые требования к координации в этих направлениях государственной политики. Традиционные инструменты частично можно применять в цифровой экономике, например, инструменты антимонопольного регулирования. С другой стороны, объективно усиливается необходимость трансформации надзорной политики Банка России, которые приоритетными признает следующие действия:

- определение сегментов рынков, их границ и долю доминирующей экосистемы для создания границ, в соответствии с которыми возможно применение антимонопольных мер; пересмотр некоторых определений антимонопольного законодательства в условиях платформенной экономики;

- создание комплекса мер по регулированию управления данных клиентов, а также реализация права участников на распоряжение своими данными;

- снижение барьеров на переход потребителей между экосистемами и платформами, в частности стоимость и другие условия денежных переводов, и запрет на обязательное пакетирование услуг доминирующими игроками [6].

Из-за сетевых эффектов, экономии на масштабе и действий по закреплению клиентов в экосистеме происходит стремительное усиление доминирующего положения отдельных участников. Для поддержания





конкурентной среды Банк России предлагает проводить гибкую политику и иметь инструменты быстрого реагирования. При этом предоставляя бизнесу возможность предугадывать регуляторные решения, т.е. наличие прозрачных «правил игры», для дальнейшего развития. Такое направление носит название – превентивный подход.

Подобный подход предполагает анализ силы сетевых эффектов, потенциала экономии на масштабе и осведомленности сервисов относительно конкурентов. Такой аналитический инструментарий позволит оценить преимущества для общества от развития экосистемы и насколько сильны конкуренты и угроза доминирования в отдельных сегментах.

Таким образом, в современной экономике роль государства не ограничивается его классическими функциями: регуляторными и надзорными. Речь идет об активности Банка России в поддержке экосистем в целях развития инновационного направления, а также создание инфраструктуры для обеспечения должного уровня конкуренции [7].

Список использованных источников:

1. Accenture consulting. Competing with banking ecosystems. Exploring significant growth opportunities in a challenging new environment. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-102/Accenture-Banking-Ecosystem.pdf

2. Цифровая экосистема Сбера. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.sberbank.com/ru/eco>

3. Сервисы Тинькофф-банка [Электронный ресурс]. – URL: <https://help.tinkoff.ru/bank/>

4. Онлайн-сервисы ВТБ [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.vtb.ru/personal/online-servisy/>

5. НБКИ: в 2020 году банкам было выдано 14,6 млн потребительских кредитов. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.nbki.ru/company/news>

6. Доклад для общественных консультаций. Экосистемы: подходы к регулированию. Банк России. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.cbr.ru/Content/Document/File/119960/Consultation_Paper_02042021.pdf

7. Езангина И.А., Сторожилов Н.А. Усиление роли институтов развития в механизме банковского проектного финансирования // Финансы: Теория и Практика. 2017. Т.21. №6 (102). С.20-33

© Езангина И.А., Колесникова К.М., 2021



УДК 336.71

ВОЗМОЖНОСТИ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ БАНКА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ НА ПРИМЕРЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОБСЛУЖИВАНИЕМ КОРПОРАТИВНЫХ КЛИЕНТОВ

Корсунова Н.Н.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)», Ростов-на-Дону*

В статье приведены результаты исследования в области проведения оценки управленческих решений банка в условиях перехода к цифровой экономике на основе модели управления обслуживанием корпоративных клиентов.

О.А. Новокрещенова предлагает модель управления процессом обслуживания клиентов банка, которая объединяет в себе преимущества процессного подхода к управлению, кибернетической модели управления и отражает процессы на уровне руководства банка, внутренние документы, который регламентируют процесс управления [1, с. 62].

Цель модели управления банковским обслуживанием корпоративных клиентов – оценить эффективность управленческих решений банка, обусловленных трансформационными процессами, наблюдаемыми при переходе к цифровой экономике.

Задачи модели управления обслуживанием корпоративных клиентов:
определить элементы модели управления обслуживанием корпоративных клиентов коммерческими банками;

получить объективную картину о качестве управленческих решений банка в сфере обслуживания корпоративных клиентов;

выявить показатели, улучшение которых приведет к повышению качества управления банковским обслуживанием корпоративных клиентов;

определить стратегические ориентиры банка, направленные на построение комплексной программы развития банка в области обслуживания корпоративных клиентов.

1 этап – формирование ключевых элементов модели управления, ориентированных на принятие эффективных управленческих решений банка в области обслуживания корпоративных клиентов, обусловленных трансформационными процессами, наблюдаемыми при переходе к цифровой экономике.

2 Этап – формирование стратегических ориентиров банка, направленных на создание комплексной программы развития банка в области обслуживания корпоративных клиентов.



3 Этап – разработка индексного метода оценки эффективности банковского управления в области банковского обслуживания корпоративных клиентов, обусловленных трансформационными процессами, наблюдаемыми при переходе к цифровой экономике.

В качестве элементов модели управления можно выделить:

систему показателей, направленных на определение эффективности принятия банками управленческих решений банковским обслуживанием корпоративных клиентов;

определение ключевых направлений развития банковского обслуживания корпоративных клиентов;

ключевые направления стратегические ориентиров банка, направленных на создание комплексной программы развития банка в области обслуживания корпоративных клиентов;

определение целей и задач комплексной программы развития банка в области обслуживания корпоративных клиентов.

В рамках модели управления банковским обслуживанием корпоративных клиентов предлагается сформировать Индекс управления, направленный на расчет показателей, отражающих эффективность принимаемых банком управленческих решений в банковском обслуживании корпоративных клиентов с учетом его стратегических ориентиров. Значение Индекса управления будет варьироваться от 0 до 1 за счет нормализации показателей Индекса. Показатели индекса сначала будут суммироваться, а затем будет рассчитываться их среднее значение.

Предлагаемые показатели Индекса управления будут рассчитываться банком, исходя из данных их внутренней отчетности. Для проведения более глубокого и полного анализа перечень показателей Индекса управления может быть дополнен банком.

В качестве предлагаемых нами показателей будут использоваться: Показатель роста базы корпоративных клиентов; Показатель прибыльности банка на 1 корпоративного клиента; Показатель эффективности развития инновационного процесса банка при обслуживании корпоративных клиентов в рамках принятия данных управленческих решений; Показатель эффективности операционного процесса банка при банковском обслуживании корпоративных клиентов при принятии данных управленческих решений; Показатель эффективности использования денежных средств банком, полученных от внедрения и развития инноваций в банковском обслуживании корпоративных клиентов при данных управленческих решениях; Показатель эффективности проекта по созданию нового банковского продукта для корпоративных клиентов в рамках принимаемых управленческих решений; Показатель оценки эффективности вложений инвестиций в проект по развитию банковского обслуживания корпоративных клиентов в рамках выбранной банком управленческой стратегии; Показатель устойчивости роста банка за счет развития



банковского обслуживания корпоративных клиентов в рамках выбранной банком управленческой стратегии.

Значения в диапазоне от 0 до 0,5 будут показывать неэффективность принятых управленческих мер банка в области банковского обслуживания корпоративных клиентов; 0,5-0,7 будут показывать эффективность принятых управленческих мер банка, с учетом доработок; 0,8-1,0 будут показывать эффективность принятых управленческих мер банка. По итогам полученного среднего значения показателей Индекса управления будет также выставлена итоговая оценка эффективности управленческих мероприятий:

- 90-100% – высокий уровень принятия управленческих решений;
- 85-90% – выше среднего уровень принятия управленческих решений;
- 84-60% – средний уровень принятия управленческих решений;
- 50-60% – ниже среднего уровень принятия управленческих решений;
- 50% и ниже – низкий уровень принятия управленческих решений.

Показатели Индекса управления будут рассчитываться банком с использованием технологий машинного обучения и искусственного интеллекта. Хранение информации будет производиться при помощи TensorFlow. Работа с данными будет осуществляться на Python 3.6. в Anaconda в библиотеке Numpy. Визуализация данных будет проводиться в библиотеке Matplotlib. Исследование временного ряда анализируемых данных будет производиться на основе библиотеки Python'a: Pandas. Для анализа текста по полученным данным будут использоваться рекуррентные нейронные сети.

Модель управления обслуживанием корпоративных клиентов коммерческими банками может получить свое применение на уровне банков при наличии методических разработок, которые могут применяться коммерческими банками.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-310-90036 «Трансформация банковского обслуживания корпоративных клиентов в условиях перехода к цифровой экономике».

Список использованных источников:

1. Новокрещенова О.А. Проектирование модели управления процессом обслуживания клиентов кредитной организации // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2014. № 4(32). С.58-62

© Корсунова Н.Н., 2021



УДК 338

НЕОБХОДИМОСТЬ И СЛОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЗАЛОГОВОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ БАНКА

Коткина Е.В.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В связи со сложным экономическим состоянием субъектов финансового рынка, с принимаемыми мерами Правительством Российской Федерации и Банком России обеспеченность банковских кредитов является как никогда значимой. Как следствие, требуется увеличение объёмов и качества залоговых портфелей коммерческих банков, которым необходимо на своем уровне пересмотреть и разработать новые эффективные методы и инструменты, обеспечивающие возврат выданных кредитов. Одним из инструментов может быть использование цифровых технологий.

Основопологающим для развития коммерческого банка является эффективность кредитования, что выражается в сочетании приемлемого уровня кредитного риска и минимальных издержек кредитного процесса в целом.

Затраты на выполнение обязанностей залоговой службой самые значительные и трудоемкие по сравнению с другими службами, занятыми в кредитном процессе. Это связано с командировочными расходами, мониторингом залога, уплатой государственных пошлин, анализом качества залогового обеспечения, проверкой отчетов об оценке и т.д. Казалось бы, именно в залоговой службе должна проходить оптимизация и автоматизация труда в первую очередь. К сожалению, именно в этих подразделениях автоматизация труда минимальна. Хочется отметить, что неравномерное внедрение инновационных технологий в подразделениях банка может привести к диссонансу.

С августа по декабрь 2018 г. был проведен опрос среди залоговых подразделений 8 российских банков, входящих в ТОП-100 по версии Информационного агентства «Банки.ру» с целью определения набора инструментов и повышения уровня эффективности работы с залоговым портфелем. Результаты отображены на рис. 1 и 2 [1].



Рисунок 1—Инструменты, используемые для работы с залоговым портфелем

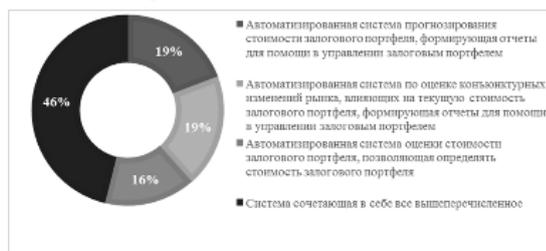


Рисунок 2– Инструменты для работы с залоговым портфелем

Основными причинами замедления темпов автоматизации в залоговом подразделении являются:

отсутствие единого регламента по формированию залогового портфеля при строго установленной стандартности проведения кредитной сделки и её анализа. Примером тому могут служить различные подходы при оценке имущества или комбинация подходов, что делает практически невозможным создание специализированного программного продукта для оценки залогов корпоративных клиентов;

риски объединения внутренней корпоративной сети банка с сетью интернет. Многие банки решают этот вопрос безопасности путем физического разделения этих сетей, что гарантирует максимальную безопасность корпоративной сети от внешних угроз, но заставляет вручную вводить данные, полученные извне. Либо создаются дополнительные вспомогательные сети, с множеством шлюзов, что тоже усложняет процесс автоматизации, с финансовой и программно-технической точки зрения;

отсутствие заинтересованности коммерческих банков в обмене опытом, программным обеспечением по формированию и управлению залоговым портфелем (по причине конкуренции);

несогласованность подходов межбанковских подразделений и государственных реестров, по осуществлению автоматизированного документооборота и хранения информации. Порой невозможно изначально грамотно поставить техническую задачу IT-специалистам, программистам, что приводит к постоянной переделке программного обеспечения, к использованию дополнительных программных продуктов других производителей или замене аппаратно-программного комплекса в целом;

постоянная нагрузка в залоговых подразделениях банков, усложняющая высвобождение ресурсов для внедрения автоматизированных систем и обучения персонала.

Более половины операций, связанных с формированием и управлением залоговым портфелем, могут быть автоматизированы (речь идет о стандартизированных и регламентированных операциях).

Полагаем, что наиболее эффективно будет внедрение автоматизации в следующие процессы:

- 1) сбор, хранение, обеспечение доступа к документам, необходимым для проведения залоговой и юридической экспертизы предмета залога;
- 2) регистрация залога и исключение записи о залоге;



- 3) проверка данных о предмете залога (получение регистрационных данных из Росреестра и других реестров);
- 4) разработка графиков мониторинга предмета залога;
- 5) мониторинг объектов залога (плановый/внеплановый);
- 6) предоставление согласий и разрешений (например, согласие на межевание земельного участка при условии сохранения обременений в пользу банка и отсутствия снижения ликвидности предмета залога);
- 7) единая платформа формирования сведений о клиенте, на базе которой консолидируется информация по имеющимся объектам залога для Банка России.

Для более успешного развития цифровизации и избежания возможных рисков необходимо осуществлять мониторинг актуального мирового опыта и апробацию наиболее эффективных результатов его анализа [2]. Исходя из вышеизложенного, необходимо строго регламентировать и стандартизировать процесс формирования и управления залоговым портфелем под патронажем Банка России и сообщества коммерческих банков, разработать единый безопасный формат обмена данными между государственными реестрами и банками. Все это позволит создать высококачественное, полноценное программное обеспечение, заставить ведущих производителей программных продуктов заинтересоваться этим направлением, повысить производительность труда, сократить издержки, увеличить скорость выдачи кредита, уменьшить влияние человеческого фактора.

Список использованных источников:

1. Официальный сайт Центрального Банка России [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.cbr.ru/>
2. Пакова О.Н. Функционирование финансовой системы в условиях глобализации / О.Н. Пакова // Экономика и управление: проблемы, решения. 2016. № 3(51). Том 2. С. 29–32.

© Коткина Е.В., 2021

УДК 336.71

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА РОССИИ

Кузьменко Ю.А., Гридина Т.А.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В современных условиях развития экономики банковский сектор становится одним из основных в государственных денежно-кредитных системах. Это обусловлено, прежде всего, тем, что в настоящее время повседневная жизнь физических и юридических лиц всё в большей степени





охватывается банковскими транзакциями и услугами. Проведение любой операции по купле-продаже определенного товара или услуги с помощью интернет-технологий так же невозможно без осуществления банковских операций.

При этом ключевой тенденцией развития банковского сектора на сегодняшний день является цифровая трансформация всей банковской деятельности, опосредованная внедрением новых информационно-коммуникационных технологий и интернет-сервисов. Внедрение и использование цифровых технологий способствует эффективному взаимодействию государства, банков и клиентов.

В последнее время аналитические и консалтинговые компании, исследователи и ученые уделяют особое внимание вопросам цифровизации банковской отрасли. Это обусловлено тем, что коммерческие банки лидируют в сфере цифровизации и выступают в качестве ориентиров для организаций, осуществляющих свою деятельность в других отраслях.

Необходимо отметить, что в России создаются вполне благоприятные условия для цифровой трансформации банковского сектора. Новые банковские услуги, базирующиеся на технологиях искусственного интеллекта, заменяют традиционные. Количество клиентов, переходящих на использование дистанционных способов обслуживания, постоянно возрастает.

В банковский бизнес активно внедряются такие цифровые технологии, как блокчейн, небанковские сервисы и экосистемы, бесконтактные платежи, системы кибербезопасности. Активно применяются системы удаленного обслуживания клиентов, электронные платежи и цифровые приложения. Кроме того, в виртуальном пространстве появляются новые банковские продукты, среди которых: майнинг криптовалют и их хранение, разработка цифровых активов, блокчейн-сервис, интернет-банкинг и т.д. Однако следует подчеркнуть, что для небольших коммерческих банков крупные финансовые вложения в цифровые технологии слишком рискованны, так как убытки от неудачной трансформации могут привести их к банкротству [1].

В настоящее время мобильные приложения российских банков более эффективны и многофункциональны по сравнению с аналогичными приложениями в ЕС и США. Технология мобильного банкинга относится к числу базовых предложений и не является для клиентов новой услугой. Многие исследователи считают, что мобильные технологии играют определяющую роль, и банки, которые не имеют собственного приложения, становятся аутсайдерами, а их услуги теряют спрос.

По данным статистики, за 2019 и 2020 годы банки России закрыли около 3200 отделений, филиалов, дополнительных офисов (примерно 10% от общего числа). Причиной этому послужили процессы внедрения цифровых технологий, развитие систем дистанционного банковского



обслуживания и оптимизация затрат. Следует отметить, что в рамках цифровизации российские банки, по сравнению со своими международными коллегами, подошли к кризису, спровоцированному COVID-19, более подготовленными [1].

В нашей стране ПАО «Сбербанк России» одним из первых внедрил интернет-банкинг. На сегодняшний день «Сбербанк» осуществляет свою деятельность не только как банк, но и как IT-сервисная компания. Так, например, платформа «Сбербанк Бизнес Онлайн» предоставляет широкий спектр нефинансовых услуг: финансовую аналитику, электронный документооборот, бухгалтерские услуги, проверку контрагентов и т.д.

Итак, уникальность новых продуктов, основанных на цифровых технологиях, расширяет спектр услуг и полностью трансформирует банковскую отрасль. Вместе с тем, устраняются барьеры для выхода на рынок небанковских игроков, изменяются и совершенствуются модели обслуживания клиентов, а телекоммуникационные и IT-компании, в свою очередь, разрабатывают в пределах своей компетенции финансовые продукты и сервисы.

Важно отметить, что наряду с положительными последствиями, усложнение структуры банковского сектора привело к новым угрозам и вызовам, а именно [2]:

- замене работников искусственным интеллектом, что приводит к увеличению уровня безработицы;

- устареванию технологий и нехватке квалифицированных IT-специалистов;

- увеличению числа киберпреступлений и кибератак;

- потере стоимости бизнеса, обусловленной интеграцией банков и формированием единой платформы по оказанию услуг;

- рisku снижения рентабельности бизнеса, вызванному отсутствием долгосрочных стратегий управления новыми бизнес-моделями.

Безусловно, негативное влияние перечисленных угроз на банковские системы и на банковский сектор в целом может носить как краткосрочный, так и долгосрочный характер.

Аналитический центр НАФИ провел исследование, по результатам которого были выявлены услуги, известные большей части россиян, но не пользующиеся спросом. Среди них: отправка запроса на оформление банковских продуктов на сайте или через приложение (39% опрошенных), подключение кешбэка (35% опрошенных), обзор финансовых новостей и советов в приложениях (30% опрошенных) [3].

Ввиду того, что онлайн-банкинг уязвим с точки зрения сохранности персональных данных и безопасности транзакций, острой проблемой цифровизации банковской сферы становятся риски информационной безопасности. Массовые DDoS-атаки и использование мошенниками искусственного интеллекта приводят к серьезным сбоям и нарушениям, как



в банковской сфере, так и во всех других отраслях жизнедеятельности общества.

Так, согласно информации Центрального Банка РФ, за первое полугодие 2020 года злоумышленники провели 360 тыс. нелегальных операций со средствами населения. С их банковских счетов обманым путем было снято 4 млрд. рублей. Причем банки вернули обманутым гражданам только 485 млн. рублей, а объем украденных средств составил 3,5 млрд. рублей [3].

Однако следует обратить внимание на то, что в 2020 году банки России вошли в число лидеров мирового цифрового банкинга. Так, по данным World's Best Digital Bank Awards, российский банк «Тинькофф» стал одним из лидеров среди необанков.

В 2020 году консалтинговая компания «Делойт» провела крупное исследование, охватившее 339 банков в 39 странах и позволившее оценить уровень цифровизации их деятельности. По итогам данного исследования, 3 российских банка получили категорию «Чемпионов», 9 банков – категорию «Продвинутых последователей» и 3 банка – категорию «Последователей». Помимо этого, при проведении анализа шести этапов жизненного цикла клиента было выявлено, что банки России на сегодняшний день уже достигли значительного уровня цифровизации на всех стадиях взаимодействия с клиентом [4].

Подводя итог вышеизложенному, можно отметить: для повышения результативности процесса цифровизации банковских операций и услуг, банкам необходимо разрабатывать адекватные финансовые модели, учитывающие финансовые последствия цифровой трансформации для самих банков, клиентов и для экономики в целом. Также банкам следует оценивать экономическую эффективность применения цифровых технологий с учетом внутренних и внешних факторов.

В банковской системе России и стран мира инновационные технологии являются определяющим фактором для привлечения новых клиентов. Грамотно организованный переход на информационные технологии, выявление отклонений и принятие эффективных мер по их устранению обеспечивает конкурентоспособность и финансовую стабильность банков в рамках развития цифровой экономики. При этом крайне важно уделять особое внимание идентификации возможных рисков и процессам управления ими.

Список использованных источников:

1. Варфоломеева В.А., Иванова Н.А. Деятельность коммерческих банков в условиях развития цифровых технологий // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 11 (69). С. 160.

2. Ситникова Э.В., Колмыкова Т.С., Астапенко Е.О. Влияние цифровизации на тенденции развития банковской деятельности в регионах России // Регион: системы, экономика, управление. 2020. № 1 (48). С. 71-75.



3. Токарев В.С. Факторы, влияющие на цифровизацию банковской деятельности, и их особенности // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2021. № 1. С. 189.

4. Российские банки попали в число самых высокотехнологичных в мире [Электронный ресурс]: Аналитика, новости и советы для банка. – Режим доступа: <https://frankrg.com/25912> Дата обращения: 22.04.2021.

© Кузьменко Ю.А., Гридина Т.А., 2021

УДК 37

РАЗРАБОТКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ОНЛАЙН-КУРСА С ЦЕЛЬЮ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Кушнарева И.В., Кирсанова Е.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Проблема дистанционного обучения наиболее актуальна в связи с реалиями сегодняшнего дня, так как результаты общественного прогресса, концентрируются в информационной сфере. В настоящее время информатика является неотъемлемой частью жизни современного человека в области общения, информации и знаний, а также этап её развития в данный момент можно характеризовать как телекоммуникационный. Исходя из того, что профессиональные знания стареют очень быстро и становятся неактуальны, необходимо их непрерывное совершенствование. Дистанционная форма обучения дает сегодня возможность создания систем массового непрерывного самообучения, всеобщего обмена информацией, независимо от наличия временных и пространственных поясов.

Актуальность этой темы связана с тем, что в начале третьего тысячелетия происходит переход от индустриального к информационному обществу, в котором знания и информация становятся основными производительными силами. В информационном обществе существенным образом изменяется стратегия образования, причем важнейшей его чертой является широкое использование информационных технологий.

Важнейшей задачей высшего технического образования на сегодня является формирование у будущих работников и исследователей научного мышления, навыков самостоятельного усвоения и критического анализа новых сведений, умения строить научные гипотезы и планировать эксперимент по их проверке. Решение этой задачи не представляется возможным без широкого использования новых информационных технологий. Информационные ресурсы стали новой экономической



категорией, определяющей очередной взлет научно-технического прогресса.

В информационном обществе интеллектуальные процессы становятся массовыми, и более половины работников в развитых странах заняты в сфере интеллектуальной деятельности. Возросшие информационные потоки и высокотехнологические производства предъявляют повышенные требования к работнику XXI века. Помимо высокой профессиональной компетентности работник XXI века должен в совершенстве владеть современными информационными технологиями и активно уметь использовать их в своей работе. В связи с тем, что знания в современном обществе быстро становятся старыми и непригодными, иными словами, устаревшими, современному работнику необходимо постоянно повышать свою квалификацию. При этом повышение квалификации и переподготовка кадров в большинстве случаев должна проводиться без отрыва от деятельности, что становится возможным с использованием технологий открытого образования.

Дистанционное обучение – это способ обучения на расстоянии, при котором преподаватель и обучаемые физически находятся в разных местах. При таком виде обучения у людей, которые обременены семейными и деловыми заботами и не имеют возможности посещать традиционные занятия появляется шанс получить качественные услуги по обучению. Дистанционное обучение отвечает требованиям современной жизни, особенно, если учесть не только транспортные расходы, но и расходы на организацию всей системы очного обучения. Отсюда все повышающийся интерес к дистанционному обучению, к его самым различным формам, необходимым на протяжении всей жизни человека.

Дистанционное образование – образование, реализуемое посредством дистанционного обучения. Характерными чертами дистанционного образования являются:

гибкость – обучаемые в системе дистанционного образования работают в удобном месте и в удобном темпе, в удобное для себя время, где каждый может учиться столько, сколько ему лично необходимо для освоения предмета и получения необходимых экзаменов по выбранным курсам;

модульность – каждый курс создает целостное представление об определенной предметной области, что позволяет формировать учебную программу по индивидуальным и групповым потребностям; преподаватель в дистанционном обучении – это координатор познавательной деятельности обучающегося и менеджер его учебного процесса;

специализированный контроль качества обучения – используются дистанционно организованные экзамены, собеседования, практические, курсовые и проектные работы, компьютерные интеллектуальные тестирующие системы.



Мотивация имеет большое значение в дистанционном обучении. Именно мотивация к получению действительно прочных знаний является движущей силой для дистанционного обучения. Дело в том, что человек, получивший диплом, но не подтвердивший своих знаний и навыков на практике, после того как был принят на работу, не имеет никаких шансов надеяться на то, что работодатель будет удовлетворен его деятельностью. Скорее наоборот. Он будет уволен и его место займет тот, кто действительно получил прочные и реальные знания.

Лица, желающие повысить свой уровень образования. Такие учащиеся могут быть частично или полностью заняты какой-то работой. Возможно, эти люди являются временно безработными или находятся на этапе смены своей работы. Расписание обучения для таких лиц может варьироваться, их нужды и требования во многом определяют их профессиональные интересы. Эта группа учащихся требует гибких подходов в образовательном процессе. Для многих из них не представляется возможным получать знания традиционным способом, посещая лекции, семинары, практики. Большинство из них предпочитает работать с доступным и специально подобранным учебным материалом, проходить электронные учебные курсы с автоматическим тестированием и проверкой усвоенного материала.

Студенты, территориально удаленные от образовательного центра, те люди, кто проживает далеко от учебных центров или в местах, где доступ к учебным программам по определенным дисциплинам ограничен или осложнен, могут воспользоваться преимуществами дистанционного образования. Например, к такой категории можно отнести лиц, желающих получить образование в другой стране, так называемое интернациональное обучение. В этом случае Интернет играет главенствующую роль, обеспечивая доступ обучаемого к образовательным ресурсам.

К этой же категории можно отнести людей, у которых нет возможности добираться до образовательного центра. В этом смысле дистанционное образование помогает экономить значительное время лиц, решивших начать обучение. Можно сказать, что дистанционное обучение является эффективным практически для любого человека, желающего повысить свой образовательный уровень, не зависимо от возраста, текущей занятости, интересов и возможностей.

Но вместе с достоинствами, как правило, существуют и недостатки дистанционного обучения. При всей привлекательности дистанционной формы обучения для ее становления и развития необходима четкая теоретическая база. Прежде всего, важно понять, что понимается под дистанционным обучением, ибо в настоящее время можно встретить самые разные трактовки данного понятия. Сюда относят и любые формы самообразования, и заочное обучение, и экстернат.



Процесс дистанционного обучения (учебно-воспитательный процесс) характеризуется, в первую очередь тем, что он интерактивен в своей организации, т.е. во взаимодействии преподавателя и обучающегося, также учащихся между собой, имеет конкретную предметную область познания.

Можно сделать вывод о необходимости создания единого информационно-образовательного пространства, включающего в себя всевозможные электронные источники информации (в том числе, сетевые): виртуальные библиотеки, разнообразные базы данных, консультационные службы, электронные учебные пособия и пр.

Характерными же чертами дистанционного образования являются модульность, изменение роли преподавателя (в значительной степени связанное с разделением функций разработчиков курсов, тьюторов и др.), использование специализированных технологий и средств обучения и т.д.

Отличия и плюсы дистанционного образования это:

1. Постоянный контакт с преподавателем (тьютором), возможность оперативного обсуждения с ним возникающих вопросов, как правило, при помощи средств телекоммуникаций.

2. Возможность организации дискуссий, совместной работы над проектами и других видов групповых работ в ходе изучения курса и в любой момент (при этом группа может состоять как из компактно проживающих в одной местности студентов, так и быть распределенной).

3. Передача теоретических материалов учащимся в виде печатных или электронных учебных пособий, что позволяет либо полностью отказаться от установочных сессий с приездом в ВУЗ, либо значительно сократить их число и длительность.

К числу недостатков дистанционной системы обучения сегодня можно, конечно, отнести:

1. Сужение потенциальной аудитории обучающихся, которое объясняется отсутствием технической возможности включения в учебный процесс (компьютер, Интернет-связь).

2. Обязательность компьютерной подготовки как необходимого условия вхождения в систему дистанционного образования.

3. Неадаптированность учебно-методических комплексов к учебным курсам дистанционного образования (в частности, электронных учебных пособий).

4. Недостаточная разработанность систем администрирования учебного процесса и, как результат, снижение качества дистанционного образования в сравнении с очным обучением.

Очень серьезной проблемой дистанционного обучения является переосмысление использования многих проверенных педагогических приемов для лучшего запоминания и усвоения материала. Применение самых различных педагогических методов становится в большей степени зависимым от технических средств и способов организации контакта с



обучаемыми. Однако необходимо отметить при любой технологии взаимодействия преподавателю приходится учиться более сжато и четко излагать материал или отвечать на вопросы. И в данной ситуации становится концептуальным постоянное и непрерывное самосовершенствование как преподавателя, так и обучающегося.

Список использованных источников:

1. Андреев А.А., Солдаткин В.И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. – М.: Издательство МЭСИ, 2010.
2. Дистанционное обучение: Учеб. пособие / под ред. Е. С. Полат. – М.: гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2006.
3. Достоинства и недостатки дистанционного обучения // «Образование: путь к успеху». – Уфа., 2010.
4. Теория и практика дистанционного обучения / Под ред. Е. С. Полат. -- М., «Академия», 2004.
5. Захарова И. Г. Информационные технологии в образовании. М.: «Академия», 2003.

© Кушнарера И.В., Кирсанова Е.А., 2021

УДК 33.338.24

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ЕЕ АКТУАЛЬНОСТЬ В ПОСТПАНДЕМИЙНЫЙ ПЕРИОД

Ладонникова А.Д., Минченкова А.Ю.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Распространение цифровых технологий в течение длительного периода определяет траектории развития экономики и общества и уже не раз приводило к кардинальным изменениям в жизни людей. Становление цифровой экономики – одно из приоритетных направлений для большинства стран – экономических лидеров, включая США, Великобританию, Германию, Японию и др. На сегодняшний день информация является одним из ключевых ресурсов во многих процессах. Это определено прогрессом в сфере IT-технологий, микроэлектроники, телекоммуникаций и т.п. Сейчас развитие цифровой экономики актуально как никогда и в России. В нашей стране обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере является одной из национальных целей развития (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»).

Цифровые инновации начали распространяться в мире с 1960-х гг. Первый этап в развитии цифровых инноваций сводился к автоматизации



существующих технологий и бизнес-процессов. Впервые термин «цифровая экономика» был предложен канадским ученым Д. Тапскоттом в 1995 г. в книге «Цифровая экономика» (The Digital Economy), где под ней предлагалось понимать экономику, основанную на цифровых технологиях. Второй этап пришелся на середину 1990-х гг. и характеризовался глобальным проникновением Интернета и мобильной связи в жизнь общества. Настоящим прорывом в жизни общества стало появление Интернета и открытие публичного доступа к нему в 1991 г. Количество пользователей стремительно росло и растет. Сейчас в мире Интернетом пользуются около 4,66 млрд. чел. – это около 60% населения планеты.

Цифровая экономика – это собирательный термин для всех экономических процессов, которые происходят с применением цифровых и вычислительных технологий (ИКТ) на базе ИТ-инфраструктуры и систем связи. По своей сущности цифровая экономика подрывает традиционные представления о структуре бизнеса, взаимодействии организаций, получении услуг, информации и товаров потребителями.

Характерной особенностью цифровой экономики является максимальное удовлетворение потребностей всех ее участников за счет использования информации, в том числе персональной. Это становится возможным благодаря развитию информационно-коммуникационных и финансовых технологий, а также доступности инфраструктуры, в совокупности создающих возможности для полноценного взаимодействия в гибридном мире всех участников экономической деятельности: субъектов и объектов процесса создания, распределения, обмена и потребления товаров и услуг.

Цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг.

Цифровизация экономики создает предпосылки для совершенствования технологических процессов, повышения качества производимой продукции, оптимизации расходов, роста качества жизни людей. Концепцию цифровой экономики рассматривается в качестве драйверов экономического роста.

Следует рассмотреть положительные стороны распространения цифровой экономики:

1. Благодаря цифровой экономике значительно увеличивается эффективность труда.
2. Полная централизованность управления, налогообложения и контроля позволяет облегчить работу управленцев и административно-хозяйственного аппарата.



3. Массовая автоматизация и стандартизация всех хозяйственных процессов: производственных, научных, медицинских, социальных и т.д.

4. Снижение бюрократии и, как следствие, коррупции.

5. Переход на безналичную оплату значительно упрощает и ускоряет проведение транзакций.

6. Благодаря цифровой экономики возрастает «прозрачность» общественно-экономической жизни государств, в результате чего затрудняются мошеннические схемы.

7. Происходит упрощение политической жизни. Политики, партии, выборы, парламенты перестают быть атрибутами «демократии».

9. Сведение к нулю связи экономического и производственного факторов от непостоянности человеческого фактора.

Цифровая экономика стала особенно актуальна в связи с последними событиями. Пандемия 2020 года заставила большинство предприятий перейти в онлайн-формат.

Глобальные расходы на цифровую трансформацию бизнеса в 2020 году составили \$1,3 трлн. по данным исследования Worldwide Digital transformation Guide американской IDC. Несмотря на пандемию COVID-19, а частично и благодаря ей, расходы компаний на эти цели выросли на 10,4%.

Бюджетное финансирование развития цифровой экономики в России составило чуть больше 1 трлн. руб. Общий объем нацпроекта «Цифровая экономика РФ» с 2019 по 2024 год достигнет 1,8 трлн. руб. Согласно совместному исследованию 2018 года компании «Цифра» и Российского союза промышленников и предпринимателей, только объем российского рынка искусственного интеллекта (ИИ) в промышленности к 2021 году достиг \$380 млн.

По данным аналитиков отечественной KMDA, российский бизнес уже тратит на цифровую трансформацию от 3 до 10% годовой выручки. Срок окупаемости этих инвестиций составляет от одного года до пяти лет. При этом 30% компаний отмечают сокращение трудозатрат и повышение эффективности бизнес-процессов соответственно. Увеличение маржинальности продуктов и рост капитализации достигнут в 11% компаний соответственно.

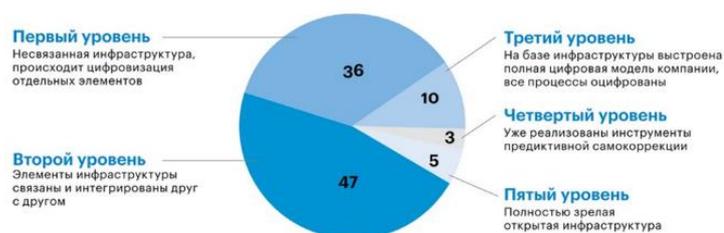


Рисунок 1 – Развитие цифровой инфраструктуры в российских компаниях

Пандемия позволила бизнесу очиститься от ненужных процессов, считают аналитики KMDA, и впредь компании будут опираться на



обновленные процедуры и бизнес-модели, адаптированные к новой реальности.

Бизнес осознал важность и преимущества цифровой трансформации, говорится в исследовании KMDA: в этом году на 19% по сравнению с 2018 годом выросло число компаний, которые перешли от изучения возможностей к практическим шагам в области цифровой трансформации. В два раза больше компаний осуществляют цифровые преобразования системно, в рамках специальной стратегии.

Если раньше приоритетом большинства компаний было внедрение технологических решений в отдельные процессы, то пандемия заставила осознать необходимость комплексной цифровой трансформации, говорит руководитель Центра исследования финансовых технологий и цифровой экономики «Сколково-РЭШ» Егор Кривошея: «Наличие цифровых решений стало вопросом выживания, особенно для бизнеса, где требуется активное взаимодействие с клиентом».

Российские компании отдают приоритет цифровизации бизнес-процессов, работе с данными и управлению клиентским опытом. Наиболее востребованы, по мнению аналитиков KMDA, технологии управления данными (34%), интернета вещей (28%), роботизации процессов и биометрии (оба направления по 24%) и искусственного интеллекта (22%).

В среднем по всем отраслям и компаниям оцифровано около половины бизнес-процессов. Максимально цифровизирована вся цепочка процессов в ритейле, банках и страховании, а также в отрасли телекоммуникации и связи. Растет зрелость компаний и в работе с данными, отмечают в KMDA: их начинают использовать для решения более сложных задач.

Развитие инфраструктуры для обработки данных повышает зрелость аналитики, и компания может перейти от ретроспективного анализа к игре на опережение, занимая более выгодную позицию при любых внешних обстоятельствах, говорят эксперты KMDA.

Промышленность наряду с ИТ и разработкой ПО, а также телекомом, по данным KMDA, относится к отраслям с самой развитой цифровой инфраструктурой. Тогда как образованию и науке, профессиональным услугам для бизнеса, а также агропромышленному комплексу еще предстоит наращивать инфраструктурные мощности для цифровой трансформации.

В целом высоким уровнем цифровизации отличается лишь 8% российского бизнеса, отмечают авторы «Индекса цифровизации бизнеса» банка «Открытие» и Московской школы управления «Сколково». Среди компаний среднего бизнеса эта доля достигает 20%, среди ИП и микрокомпаний – 7-8%, среди малых предприятий – 17%.

Наряду с ростом, например, среди предпринимателей – пользователей мобильных приложений, социальных сетей и интернета в целом – бизнес



мало внимания уделяет информационной безопасности, цифровой культуре и компетенциям, говорят авторы «Индекса»: 73% компаний пренебрегают образованием своих сотрудников в области цифровых технологий.

При этом цифровая культура – один из ключевых факторов успеха цифровой трансформации, отмечают в КМДА: «Если построить полную цифровую модель бизнеса, а сами сотрудники не изменятся, то цифровой трансформации не произойдет».

С каждым годом все больше и больше стран включаются в «цифровую гонку». Большое количество компаний уже начали внедрять цифровые технологии в свою работу и переходить в виртуальную реальность. Специалисты и руководители компаний понимают, что без использования цифровых технологий они уже не смогут успешно конкурировать ни на внутреннем, ни на внешних рынках. Новые риски и угрозы, связанные с переходом на новые механизмы управления, основанные на широком внедрении современных компьютерных технологий, требуют проведения систематических фундаментальных исследований, направленных на выявление этих факторов и разработку механизмов противодействия им. Однако уже сейчас можно с высокой степенью уверенности утверждать, что переход к цифровой экономике потребует фундаментальных изменений в системе отношений государства и общества – наука – экономика.

Список использованных источников:

1. Доклад о цифровой экономики [Электронный ресурс]: ЮНКТАД. – Москва, 2019. – Режим доступа: https://unctad.org/system/files/official-document-t/der2019_overview_ru.pdf

2. Информационные технологии [Электронный ресурс]: РБК. – 2020. – Режим доступа: <https://plus.rbc.ru/news/5f8f191f7a8aa930ddd3c511>

3. Митрофанова И.В., Землянская С.В., Горшкова О.П., Щербина А.Б. Цифровая экономика как понятие и как явление: теоретико-концептуальный аспект // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 5А. С. 241-253.

© Ладонникова А.Д., Минченкова А.Ю., 2021

УДК 681.54:675.92.023

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Лещенко Е.Д.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Армавирский государственный
педагогический университет», Армавир*

В данной статье основное внимание направлено на определение базисных основ цифровой экономики и ее сути. Для разрешения и обоснования проблематики данной темы используют аспекты различных



теорий, к числу таких теорий относят теорию информационного общества, в рамках которой зарождается цифровая экономика.

В настоящее время все человечество столкнулось с серьезным и трудным вызовом. Все источники современной истории показывают, что раньше человечество не сталкивалось с таким положением, где одновременно надо бороться со смертельным вирусом и экономическим кризисом. Нелегкие обстоятельства в обществе и экономике вызывают острую необходимость поиска выхода из сложного положения. Данный кризис дал понять, что необходимо более фундаментально и глубоко вовлекать новейшие технологии во все сферы жизнедеятельности, как отдельного человека, так всего общества и экономики в целом. Возникли большие трудности, но вместе с тем у нас появляются возможности для развития движения экономики в сторону цифровизации и инновационного развития на основе цифровых технологий. Задачи были поставлены непростые, трудные и многоаспектные, но надо находить пути их решения.

Цифровая экономика имеет специфический воспроизводственный процесс [1]. Это специфичность обусловлена тем, что каждый этап данного процесса осуществляется с помощью цифровых технологий. Разберем стадии и определим, возможно ли осуществление стадий с использованием цифровых технологий.

Стадия производства. Производство будет возможно, если в нем будут задействованы средства производства и предметы труда на основе цифровых технологий, таких как компоненты робототехники, промышленный интернет, сенсорика, возможно производство конкретного физического продукта или налаживание замкнутого производственного процесса.

В цифровой экономике предметами труда могут быть те же средства, что и в традиционной, но главная особенность заключается в том, что в условиях цифровой экономики данные средства продвигаются в цифровой обработке, что придает конечному продукту улучшенное и новое содержание, на выходе получается товар с более высокой добавленной стоимостью и становится более конкурентоспособным.

Стадия распределения. В распределительных отношениях основная роль заключается в установлении прочной связи между производством и потреблением. Характеризуется существующая система распределения своей централизованностью и иерархичностью. Приоритетом в цифровой экономике является децентрализация. Функции, которые связаны с децентрализацией, в большей степени будут выполнять платформы и экосистемы.

Стадия обмена. Основой функцией процесса обмена является организация различных (экономических, информационных, производственных, социальных) связей между факторами для взаимного обмена результатами производства.



Стадия обмена, в условиях цифровой экономики, переходит на экосистемы и платформы, и реализуются через сетевые системы. Эти системы обеспечивают взаимодействие между участниками, задействованных на этих площадках. Н. Джонсон и А. Моazed определяют, что «платформы создают сообщества и рынки, в рамках которых пользователи взаимодействуют и осуществляют транзакции» [5].

Стадия потребления. Потребление – деятельность по удовлетворению потребностей. Главными объектами потребления, в условиях цифровой экономики, выступает информация и различные данные. Удовлетворить эти потребности можно через предоставление цифровых и информационных услуг.

Чтобы запустить воспроизводственный процесс в цифровой экономике необходим определенный механизм, который будет обеспечивать эффективную отдачу от производства, также нужны инструменты, которые выступят движущей силой всей системы. В Докладе ООН за 2019 год говорится, что движущими силами цифровой экономики будут данные и наличие платформ. Данные факторы являются важными, но они неполные и недостаточные. Их необходимо дополнить следующими средствами и системами [2]. В первую очередь это – цифровизация. Цифровизация – это не технология, и не продукт, а процесс трансформации и преобразования экономических, производственных и социальных видов деятельности.

Можно условно определить значение и роль цифровых технологий для материальной сферы и сферы услуг. Использование в сфере услуг цифровых технологий является более доступным, чем для материальных отраслей. Если смотреть в процентном соотношении, то это примерно 70% на 30% в пользу сферы услуг [4].

Для российских условий выбор общей направленности цифровизации, является очень важным. Особое внимание необходимо уделить «не показателям оцифровки, а производственно-экономической эффективности производства. Сами же цифровые технологии должны рассматриваться как инструменты для роста такой эффективности» [3].

Цифровизация становится мировым трендом, все известные и популярные компании занимаются реализацией этого процесса, несмотря на трудоемкость и высокзатратность. В будущем этот процесс неизбежен, несмотря на все трудности, так как именно этот процесс способствует снижению производственных издержек, повышению производительности труда, достижению высокой конкурентоспособности и увеличению прибыльности [6].

Цифровая экономика представляет собой трансформацию производительных сил общества и переход производственных отношений на качественный и новый уровень. Иногда в процесс цифровой экономики вносят какую-то агрессивность, объясняя это тем, что происходит





подавление традиционных процессов. Так же с ней связывают массу негативных явлений, в их числе, исчезновение отдельных профессий, снижение доходов, высокий уровень безработицы и проблемы с личной безопасностью. Никто не знает, будет это так или нет, но в любом случае многие негативные процессы могут быть нивелированы сознательной деятельностью человека и государства, при использовании тех же цифровых технологий [7].

В мировом масштабе при выстраивании цифровой экономики формируются две условные модели. Первую можно обозначить, как сервисную модель хозяйствования (сервисная экономика), где цифровая экономика выступает как инструмент повышения эффективности транзакционных отношений. Такую модель используют развитые страны, которые придерживаются постиндустриального типа развития.

Вторую модель называют промышленно-производственной. Особенность этой модели заключается в том, что приоритетом здесь является использование и развитие цифровых технологий, которые могут развивать промышленные отрасли.

На данные промежутки времени для России наиболее подходящая вторая модель. На основе этой модели можно ускорить процессы реиндустриализации отраслей экономики и перейти к выстраиванию цифровой экономики.

Список использованных источников:

1. Бодрунов С. Д. Политическая экономия - ключ к решению проблем настоящего и будущего // Науч. тр. Вольного экон. о-ва. 2017. Т. 208. No 6. С. 209-235;

2. Доклад о цифровой экономике 2019. Создание стоимости и получение выгод: последствия для развивающихся стран. Организация Объединенных Наций. 2019. https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf;

3. Сорокин Д. Е. Цифровая экономика: благо или угроза национальной безопасности России? // Экономическое возрождение России. 2018. No 2(56). С. 36-40;

4. Соложенцев Д, Цифровая экономика и управление экономикой и государством// Цифровая экономика, 2019, 12.09.2019, стр.1-17, URL: <http://digital-economy.ru/stati/tsifrovaya-ekonomika-i-upravlenie-ekonomikoj-i-gosudarstvom>.

5. Moazed A., Johnson N. Modern Monopolies: What It Takes to Dominate the 21st Century Economy. St. Martin's Publishing Group, 2016;

6. Цифровые технологии в экономике - средство использования теории в практике управления / Д.В.Гирдюк, В.П.Пересада, Н.В.Смирнов, Т.Е.Смирнова // Финансы и бизнес. - 2018. - N 4. - С.24-35;



7. Шарандина Н.Л. Цифровая экономика как приоритетная национальная цель развития Российской Федерации: правовой аспект // Финанс. право. - 2018. - N 9. - С.15-19.

© Лещенко Е.Д., 2021

УДК 657.1.011.56

ЦИФРОВИЗАЦИЯ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Ломаенко М.А.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В настоящее время развитие цифровой экономики как в нашей стране, так и в мире идет головокружительными темпами, распространяя свое влияние на все сферы деятельности, включая бухгалтерские процессы. В последнее десятилетие на цифровых рынках произошла технологическая революция, которая привела к переходу от аналоговой торговли к цифровизации. Это открывает новые возможности для обработки, сбора, хранения информации в бухгалтерском учете и сохранения конкурентоспособности. А в этой статье исследуется тема цифровизации начисления заработной платы в бухгалтерском учете.

В нашем мире технологий и массовых коммуникаций значительную роль играет цифровая экономика. Данная концепция сформировалась в последнем десятилетии XX века и по сегодняшний день активно развивается. Цифровизация влияет на экономику и жизнь людей, преобразовывая экономический уклад и повседневность общества.

Одним из видных примеров влияния цифровой экономики является преобразование систем сбора, хранения и обработки информации социально-экономических процессов. Что касается бухгалтерского учета, то пока сложно представить бухгалтерию без бумаги, но тем не менее именно к этому мы и идем [1]. Поэтому одним из главных проблем ведения бухгалтерского учета является слабая автоматизированная система. Однако, с помощью цифровизации появились особые стандарты к ведению бухгалтерского учета. Она способствует возникновению новых возможностей для системы бухгалтерского учета, где будут собираться данные, которые могут определить состояние внутренних социально-экономических процессов компании. Сам цифровой бухгалтерский учет – это оцифрованный процесс бухгалтерского учета, демонстрирующий финансовую информацию с помощью цифровых методов и инструментов. Эти инструменты помогают сделать более приспособляющийся учет в своих повседневных процессах. С каждым годом цифровые возможности в бухгалтерском учете становятся все более признанными, популярными и целостными [2].



Бухгалтерский учет во многих фирмах ведется с использованием специальных программных продуктов, предназначенных для удобного хранения данных, создания документов и отчетности, анализа бухгалтерской информации. Они дают возможность бухгалтерам вести взаимосвязанные участки учета, а руководящему персоналу – иметь доступ к актуальной информации и принимать управленческие решения. Автоматизация и цифровизация бухгалтерского учета значительно облегчает работу бухгалтеров и, в сравнении с ручной обработкой информации, дает преимущества [3].

Сегодня все больше и больше организаций осознают важность создания эффективной системы управления персоналом, поскольку квалифицированные и активные сотрудники могут значительно повысить эффективность организации. Актуальность данного материала основана на управлении данными сотен и тысяч сотрудников, на организации отбора и обучения персонала, на оценке качества производства и структуры управления, что требует использования программных продуктов, чтобы эффективно планировать реализацию кадровой политики компании [4].

В большинстве компаний существуют схемы мотивации сотрудников филиалов, которые требуют сложных расчетов заработной платы, большого количества различных видов начислений и удержаний. Для оперативного выполнения этих расчетов необходима автоматизированная информационная система, учитывающая индивидуальные особенности компании. Современное законодательство, правовое пространство, рынок труда и в целом общий контекст экономической деятельности компаний устанавливают строгие рамки для синхронизации и точности договоренностей с персоналом. Сотрудники всегда должны получать зарплату вовремя, налоги, которые не рассчитываются вовремя, могут повлечь за собой значительные штрафы.

Учет заработной платы и её расчет – это важная сфера бизнеса – нельзя ошибиться, нельзя допустить задержек. Последствия сложно недооценить, так как они могут привести к рискам: потеря ценных кадров, социальные вспышки среди персонала, проблемы с законодательством в целом и с налоговыми органами в частности, имиджевые издержки и снижение привлекательности человеческих ресурсов компании. Большинство этих монетарных рисков трудно определить количественно.

Чаще всего на российских предприятиях автоматический и цифровой учет заработной платы ведется в модуле «1С: Зарплата и Кадры», который, что интересно, является дополнительной надстройкой к общей бухгалтерской системе учета «1С:Предприятие». Автоматизация расчета заработной платы именно на базе «1С:Предприятие», по сути, является признанным стандартом в Российской Федерации и СНГ. Постоянно соответствуя актуальным требованиям законодательства, предлагает огромные возможности адаптации под специфичные требования бизнес-



процессов компании, или пожелания конкретного пользователя, активно развивается в области управленческого кадрового менеджмента, путем расширения область своего применения. Ее достоинство – это постоянная и доступная поддержка специалистов 1С, которая бывает так необходимая при постоянных изменениях в законодательстве.

Помимо известной бухгалтерской системы «1С:Бухгалтерия», существуют также фирмы, которые занимаются разработкой и реализацией проектов по автоматизации учета заработной платы, и разнообразные программы, рассчитанные на ведение учета в автоматическом и цифровом режимах.

Например, БухСофт «Зарплата и кадры» – это программа, позволяющая вести полный перечень всех кадровых и персональных данных, необходимых для ведения кадрового учета в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, а также для расчета заработной платы, а также подача отчетности в налоговые органы и Пенсионный фонд РФ. На основании данных, внесенных в реестр, автоматически заполняются и распечатываются все виды документов, утвержденных для учета труда.

Кадры Плюс – это мощное бизнес-приложение для автоматизации работы отдела кадров любой организации, позволяющее легко и просто создавать заказы, приказы, ведомости и отчеты, отслеживать перемещения персонала и отслеживать рабочее время, что позволяет гарантировать максимальную производительность, выполняя служебные функции должностных обязанностей специалистов-кадровиков.

Мини-зарплата – программа предназначена для малого бизнеса и содержит все основные функции расчета заработной платы: проводка ежемесячных отчислений и начислений, расчет налогов: НДФЛ, обязательные выплаты пенсионного страхования, автоматическое формирование платежей для уплаты налогов, автоматические отчеты и тому подобное.

Бухгалтер + – это программа в помощь бухгалтеру-кассиру, распределителю зарплат в крупных компаниях. С её помощью бухгалтер может в кратчайшие сроки разбить необходимую сумму на счета-фактуры. Есть функция для расчета общей суммы средств на территории компании. Кроме того, в утилите есть калькулятор, без которого не обойтись ни одному бухгалтеру [5].

Что касается предприятий, например, специалисты Homnet Consulting успешно реализовали большое количество проектов, после чего клиенты получили автоматизированные системы, которые максимально соответствовали всем учетным характеристикам. В серии проектов были автоматизированы структуры агентств, количество сотрудников в которых достигло 8000 человек. Разработанные и внедренные системы также включают все области кадрового учета, полностью интегрированы с



системами бухгалтерского учета, что исключает ручную работу по передаче данных. Опыт компании позволяет сказать, что усиление обслуживания и поддержки системы стало неотъемлемой частью проектов автоматизации кадрового учета и расчета заработной платы. Эта область бухгалтерского учета предъявляет особые требования к корректной и безошибочной работе и скорости обработки информации. Все клиенты, для которых компания реализовала проекты автоматизации кадрового и расчетного учета, получают поддержку. Во многих случаях более 5 лет [6]. Специалисты фирмы WiseAdvice помогут в освоении и адаптации к прозрачному и регулируемому учету заработной платы, разработают четкую методологию учетной политики, покажут, как спланировать необходимые средства для расчета по заработной плате и отразить их в рассчитанных расходах и взносах бизнеса [7].

Компания «Бизнес Технологии» создала программный комплекс Global-Salary: расчет заработной платы и налогов становится простейшей процедурой. Быстрое обновление версии при изменении требований законодательства, гибкая система настройки начислений и удержаний, встроенные классификаторы STI, простота получения всех типов отчетов – залог успешной работы. Модуль Salary (Расчеты с персоналом) позволяет полностью автоматизировать процесс расчета заработной платы, расчет сопутствующих налоговых отчислений, а также подготовку всей необходимой документации. Широкие возможности интеграции модуля с бухгалтерскими информационными системами, системами учета платежей делают его незаменимым для решения таких задач, как: создание эффективной системы учета всей информации о сотрудниках, ведение личного архива; формирование системы оплаты труда; нормирование и налогообложение труда; учет и планирование труда и заработной платы с учетом условий и режимов труда и отдыха (календарное планирование); расчет заработной платы и других компенсационных и иных выплат [8].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что современные тенденции требуют применения цифровых технологий во всех сферах развития экономики. Область бухгалтерского учета наиболее остро нуждается в инновациях. Использование новейших программ, проектов и приложений поможет полностью перестроить современный учет таким образом, чтобы облегчить работу путем сокращения монотонного физического труда для человека, организовывать и контролировать трудовые и производственные процессы и обеспечивает безопасность сотрудников компании.

Список использованных источников:

1. Еременко В.А., Мамлеева А.М., «Влияние цифровизации на бухгалтерский учет», электронный научный журнал «Вектор экономики», 2019 г.



2. Селезнёва М.П. Кочеткова А.С., «Влияние цифровизации на бухгалтерский учет», журнал «Экономические науки», 2019 г.

3. Евсюкова О. В., Юрьева О. А., «РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ», журнал «Молодой исследователь Дона», 2019 г.

4. Казанцева К. А., «Автоматизация учета труда и его оплаты на основе программ фирмы «1С», 2016 г.

5. [Электронный ресурс]: Зарплата и кадры. //Режим доступа: <https://www.softportal.com/dlcategory-872-1-0-0-0.html>

6. [Электронный ресурс]: Автоматизация расчёта заработной платы: ключевые возможности. //Режим доступа: <https://www.homnet.ru/services/automation/salary/>

7. [Электронный ресурс]: Автоматизация расчета зарплаты в 1С. //Режим доступа: <https://wiseadvice-it.ru/uslugi-1s/avtomatizaciya-na-baze-1s/reshaemye-funkcionalnye-zadachi/avtomatizaciya-rascheta-zarabotnoi-platy-1s/>

8. [Электронный ресурс]: Глобальная система. //Режим доступа: <http://global-system.ru/index.php?id=62>

© Ломаенко М.А., 2021

УДК 336.6

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ

Небесский А.Н.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

С каждым днем все больше и больше технологий появляется в нашей жизни, автоматизация и модернизация охватили и бухгалтерский учет. Я считаю, что бухгалтерское дело и информационные технологии установили прочную связь в последние годы. Предлагаю убедиться и разобраться в данном утверждении.

Проблема развития цифровой экономики актуальна и особо важным является аспект адаптации цифровизации в системах финансового контроля и учёта. Подтверждает это особая популярность в области бухгалтерского учета технология «блокчейн», являющаяся непрерывной цепочкой определенных блоков, составленных на основе необходимых правил. Данная последовательность способствует распределенному хранению информации. Приведу официальный пример применения блокчейна – система «Биткойн», её реализация положила начало еще в 2009 году. Можно выделить следующие принципы работы, доказывающие удобство и превосходство:



Принцип неизменяемости. Цепочка блоков содержит информацию о предыдущем блоке, имеет четкую связь, что не позволит изменить данные.

Принцип децентрализованной системы. При отсутствии основного (основного) сервера базы данных, к которой имеет доступ каждый участник системы. Полностью все выполняемые операции записываются в базу данных, а ее зашифрованные копии хранятся одинаково для всех участников системы.

Принцип согласованности. Новые записи синхронизируются с копиями всех участников системы. В случае попытки кражи данных, придется заменить данные почти у всех участников, тем самым это становится сложными почти не возможным процессом, так как в сети больше миллиона участников.

Эксперты говорят о том, что бухгалтерский учет, наиболее подходящий для внедрения системы блокчейна, я согласен с данным утверждением. Так как данная система имеет несравненные преимущества, кроме вышеперечисленных: быстрота и надежность сделок; открытость выполняемых операций; высокая скорость транзакций; достоверность информации. Но также здесь проявляет себя метод двойной записи отца современного бухгалтерского учета – Луки Пачоли, так как в блокчейне одна сумма отражается у каждой из сторон сделки. А именно двойная запись на протяжении многих лет является актуальной проблемой. Это связано с тем, что снижается эффективность работы предприятия из-за постоянных трудовых и временных затрат. Решением этой проблемы является применение структурированных планов счетов, что даст большие преимущества. Во-первых, структурированные планы счетов выступают информационным полем для управления всеми экономическими процессами организации в оперативном, тактическом и стратегическом аспектах. Во-вторых, обеспечивает безопасность хранения информации. Подтверждением этого являются исследования и опыт компаний «Большой четверки», которые экспериментируют с применением системы блокчейна. На мой взгляд, система, таким образом, будет не допускать застой в аудиторской деятельности. По результатам опроса глобальной консалтинговой фирмы, которая предоставляет квалифицированных специалистов в области финансов и бухгалтерского учёта, «Robert Half Finance & Accounting» получены ответы на актуальный вопрос «как же цифровая экономика может повлиять на бухгалтерский учёт»:

бухгалтер сможет адаптироваться к новому набору навыков – 36%;
возрастет потребность в сотрудничестве с IT-специалистами – 30%;
в ближайшее время ситуация будет неизменной – 9%.

Многие эксперты прогнозируют, что в связи с трансформацией цифровой экономики акцент в работе аудиторов сместится в сторону подтверждения классификации ФХД бухгалтерского учета, а работа бухгалтеров будет строиться на формировании учетной политики, проверке



правильности классификации и определения событий, а также использовании профессионального суждения о своей деятельности и деятельности предприятия в целом.

Я считаю, что использование блокчейна значительно снизит издержки и увеличит основную ценность бухгалтерской информации. Это доказывают зарубежные и отечественные исследователи, которые уделяют большое внимание использованию технологии блокчейн, а также отмечают тенденцию развития и трансформации бухгалтерского учета: использование в бухгалтерском учете смарт-контрактов; вместо двойных записей применение одно-трехкратной регистрации; развитие постоянного аудита маршрутов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современных реалиях развития и эволюции экономики невозможно обойтись без использования цифровых технологий. А в области бухгалтерского учета определенно назрела необходимость внедрения инноваций и модернизации своей деятельности. А выходом может стать как раз та самая технология блокчейн, которая решает сразу несколько хронических проблем в области учета финансово-хозяйственных операций. Эксперты положительно оценивают потенциал и возможно преобразований в данной сфере, которые упроят работы предприятий и вместе с этим улучшат экономику.

Список использованных источников:

1. Арефьева А. С., Гогохия Г. Г. Перспективы внедрения технологии блокчейн // Молодой ученый. – 2017. – №15. – С. 326-330.
2. Иванов А. Как блокчейн изменит бухгалтерию «Клерк.ру» – независимый форум для бухгалтеров [Электронный ресурс].
3. Пряников М.М., Чугунов А.В. Блокчейн как коммуникационная основа формирования цифровой экономики: преимущества и проблемы // International Journal of Open Information Technologies. 2017. №6.
4. Солодкий С. Обзор применения технологии блокчейн в государственном управлении/ Fast Salt Times: Новые технологии [Электронный ресурс].
5. Свиридова А.П., Еременко В.А. Инжиниринговый структурированный план счетов как информационная база. – Вектор экономики. 2016. № 6 (6). С.2.

© Небесский А.Н., 2021



УДК 338.2:0049

НЕКОТОРЫЕ ТРЕНДЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Ольшевская А.П., Ливанский М.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье рассматриваются вопросы формирования и развития институционального поля цифровизации на муниципальном уровне. Выделены и определены некоторые основные направления цифровой трансформации деятельности работников муниципалитетов Российской Федерации. Особое внимание уделяется проблематике реализации проекта «Цифровой муниципалитет».

В современном мире получение информации происходит в онлайн-режиме, коммуникация в цифровом формате, а управление трансформируется в цифровое. Цифровизация является частью общественных отношений, она отражается в образовании, медицине, экономике и государственном и муниципальном управлении.

Одним из факторов повышения качества управления в условиях развития информационного общества становится цифровизация и автоматизация решений, посредством которых возрастает уровень принятия эффективных управленческих решений и оптимизация издержек на персонал.

В государственной цифровизации можно выделить три основных направления развития [1]:

- государственное (муниципальное) управление;
- взаимодействие государства и граждан;
- взаимодействие государства и бизнеса.

В свою очередь развитие государственного и муниципального управления, которое соответствует современным требованиям, указано в национальном проекте «Цифровое государственное управление» как части программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Ключевыми показателями до 2024 года являются активное предоставление государственных и муниципальных услуг в онлайн-режиме, по которым действуют 25 цифровых «супер-сервисов» по жизненным ситуациям; 90% документооборота государственных и муниципальных органов и бюджетных учреждений осуществляется в электронном режиме; цифровое удостоверение личности с квалифицированной электронной подписью имеют 60% граждан.

В настоящее время внедрение цифровизации в государственное и муниципальное управление является приоритетным направлением



государственной политики в сфере развития информационного общества. Цифровизация государственного и муниципального управления предполагает платформенное управление, предоставление государственных услуг в онлайн-формате, перевод документооборота на цифровую форму, открытость данных, а также взаимодействие общества и государства на различных онлайн-порталах [1].

Цель цифровизации государственного и муниципального управления – это создание высокоэффективной системы управления, где ИТ-технологии играют ключевую роль, то есть «цифровизация по умолчанию». Следовательно, в настоящее время изучение цифровизации и процессов ее становления на муниципальном уровне является актуальной научно-практической задачей.

Важно отметить, что внедрение цифровизации на территории Российской Федерации должно происходить комплексно, так как необходимо учитывать возможности регионов в области информационных технологий [2, с. 50]. Региональное неравенство в области внедрения цифровых технологий тормозит общий процесс, поэтому его необходимо устранить.

В настоящее время необходимо, чтобы во всех регионах России шла работа по развитию цифровой экономики, это будет способствовать повышению качества жизни людей, качества промышленного производства, сельского хозяйства, упростит для малого и среднего бизнеса доступ к клиентам, упростит доступ к информации и т.д.

Для развития цифровой экономики необходимо участие в данном процессе профессиональных работников, чей интеллектуальный потенциал, мотивация и профессиональная ресурсная база, чьи действия связаны с высокими психологическими, информационными рисками, угрозами и затратами.

Существует несколько механизмов цифровизации государственного и муниципального управления – информационная открытость, обратная связь, электронное голосование и платформенное управление. В условиях цифровизации традиционная форма обратной связи меняется, она происходит в интернете, создавая возможность обсуждать, распространять большое количество данных и производить информационный обмен между обществом, государством и СМИ.

На сегодняшний день существует значительный комплекс нареканий к работе и взаимодействию муниципальной власти с гражданами в цифровом пространстве. Так, например, муниципальное управление в России на сегодняшний день испытывает серьезные проблемы с внедрением и использованием информационно-коммуникационных технологий: только 10% муниципальных образований отвечают установленным в законодательстве РФ требованиям по уровню цифровизации. В России около 22 тысяч муниципальных образований, однако, типовой системы



поддержки принятия решений, обслуживающей муниципалитеты, сегодня не существует. Отсутствуют примеры системного использования цифровых технологий в муниципальном управлении. Часто текущее положение объясняется недостаточно развитой финансово-экономической базой деятельности муниципальной власти, т.к. абсолютное большинство муниципальных образований дотируются из регионального и федерального бюджетов. Вместе с этим, причиной является несоответствие квалификации, профессиональных навыков, знаний и компетенций представителей муниципальной власти современным требованиям и трендам цифровой экономики, а также интересам, представлениям и запросам современных граждан. Не менее важной причиной является отсутствие у муниципальной власти современных инструментов и механизмов решения управленческих проблем и задач. Кроме того, наблюдается явное отставание технической инфраструктуры, используемой в муниципальном управлении, от уровня технического прогресса, требований цифровой экономики и ожиданий граждан.

В качестве основы развития муниципального управления в РФ предлагается инициировать проект по формированию на территории страны системы цифровых муниципалитетов как соответствующей цифровой экономике новой системы муниципального управления [3].

Проект «Цифровой муниципалитет» – это методология, которая будет способствовать реализации государственной программы «Цифровая экономика» и Указа Президента РФ № 204 о развитии цифровизации на микроуровне, в том числе на уровне муниципальных образований.

Задачи проекта «Цифровой муниципалитет»:

формирование системы предоставления муниципальных услуг в проактивном режиме (дистанционное взаимодействие с органами), в реальном времени и по экстерриториальному принципу;

развитие цифровых каналов взаимодействия граждан с органами местного самоуправления;

формирование механизмов конструирования имиджа инвестиционной привлекательности на уровне муниципальной власти;

повышение качества и внедрение новых подходов информирования граждан о процессах и принятых решениях в рамках их муниципального образования;

формирование системы муниципальных интернет-платформ и сервисов для вовлечения граждан в процесс принятия решений;

формирование системы оперативного мониторинга, предоставляющей оперативные сведения по интересующим жителей вопросам;

разработка и внедрение образовательных программ и программ повышения квалификации для представителей муниципальной власти с учетом трендов и требований «цифровой экономики»;



разработка и внедрение мер по повышению открытости управляющих компаний;

внедрение интегрированных цифровых платформ управления муниципальными топливно-энергетическими, водными и транспортными ресурсами.

Реализация проекта позволит [3]:

обеспечить непрерывное взаимодействие муниципальной власти и граждан;

учитывать актуальные общественные интересы и текущие запросы граждан;

сформировать новую идейную и ценностную базу муниципального управления, которую разделяют как представители муниципальной власти, так и граждане;

повысить надежность генерации и доставки топливно-энергетических ресурсов потребителям путем применения цифровых технологий мониторинга, диагностики и управления;

вести оперативный и достоверный учет ресурсов;

повысить эффективность управления транспортными потоками и использования муниципальной транспортной инфраструктуры;

повысить эффективность транспортного и градостроительного планирования;

обеспечить постоянный сбор данных на уровне муниципальных образований, что повысит эффективность управления территориями региона в целом;

укрепить экосистему цифровой трансформации, как по горизонтали, так и по вертикали на всех уровнях управления.

Сегодня возникает потребность в разработке и реализации новых моделей управления: государство-сервис, отзывчивое государство, гибкое государство и т.п. Подобные социально-политические тренды требуют разработки новых подходов не только на федеральном или региональном уровне, но и на уровне муниципального управления, которое позволяет полнее, конкретнее, оперативнее и эффективнее реализовать местный общественный интерес. Новый подход должен учитывать не только ресурсы муниципалитета, но и ресурсы граждан, которые могут многократно превышать те возможности, которыми располагает муниципальная власть.

Личные ресурсы граждан, в первую очередь активность, могут и должны быть подключены для развития местных сообществ, что, в свою очередь, во многом зависит от состояния ценностно-мотивационной сферы местного сообщества.

В эпоху цифровой экономики ключевыми факторами развития и конкурентоспособности становятся выбор стратегии цифровой трансформации и эффективное использование информационных технологий.



Основной задачей процесса внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу муниципального управления – является повышение эффективности работы местных администраций. Без этого невозможно обеспечить реализацию конституционных прав граждан на доступ к информации и предоставление государством эффективных и удобных в использовании услуг гражданам.

Переход к цифровой экономике диктует необходимость цифровой трансформации не только коммерческим компаниям, но и государственному сектору. Внедрение IT-технологий ведет к улучшению качества жизни граждан, повышению уровня безопасности и доверия к государству, повышению эффективности государственного управления на региональном и муниципальном уровнях. Цифровые муниципалитеты позволят России значительно улучшить качество оказываемых людям услуг, а в перспективе стать мировым лидером в создании «умных городов».

Список использованных источников:

1. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: распоряжение Правительства Рос. Федерации №1632 от 28 июля 2017 года // Собрание законодательства РФ. №32 Ст. 5138 [Электронный ресурс] . – URL: <https://www.omgtu.ru/reference/federal-innovation/legal-documentation/>.pdf (дата обращения: 29.04.2021).

2. Резер Т.М. Информационная открытость органов государственного и муниципального управления : учеб.пособие / Т. М. Резер; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 160 с.

3. Проект «Цифровой муниципалитет» [Электронный ресурс] . – URL: <https://docviewer.yandex.ru/view/716458908/>

© Ольшевская А.П., Ливанский М.В., 2021

УДК 658.5.012.1

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЙ КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ИЗГОТОВЛЕНИЯ ШВЕЙНОЙ ПРОДУКЦИИ В ЦИФРОВОЙ СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Рогожина Ю.В., Гусева М.А., Андреева Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В статье представлены результаты мониторинга частоты выявления технологических дефектов готовой швейной продукции в производственных партиях, поступающих на реализацию от аутсорсинговых швейных производств. Предложен бесконтактный



автоматизированных контроль выявления дефектов строчек и швов в изделиях простых форм.

Актуальной тенденцией развития швейной отрасли стало привлечение в производственный процесс внешних подрядчиков (аутсорсинговых фирм) на этапы раскроя, изготовления и отделки партий одежды. Для привлечения заказчиков из Европы и становления аутсорсинга, как основы развития экономики, на территории стран Юго-Востока (Китай, Индия, Бангладеш Вьетнам, Мьянма и др.) были построены множественные цеха, оснащенные новейшим специальным оборудованием и дешевой рабочей силой [1]. Со временем у многих подрядчиков изменились производственные условия – с увеличением частоты сменяемости ассортимента заказов швейной продукции класса «Fast Fashion» [2] возникла необходимость совершенствования автоматизации предприятий [3] и введения новых видов контроля качества готовой продукции [4].

Китайские предприниматели, одними из первых оценили необходимость разносторонней цифровизации швейных производств. В национальной культуре народов Юго-Востока принята социальная иерархия, уважение и покорность начальству, прагматизм и стремление к ускоренному извлечению прибыли от каждого коммерческого дела [5]. Поэтому в отрасли востребованы современные телекоммуникационные технологии, способствующие совершенствованию процесса трудоустройства. Так, для связи с заказчиками и партнерами применяют видео-звонки, а использование веб-камер для цифрового контроля за трудовым процессом в производственных цехах аутсорсинговых предприятий направлено на повышение дисциплины работников.

Анализ уровня автоматизации этапов проектирования и раскроя на аутсорсинговых предприятиях [3] показал, что внедрение цифровых комплексов CAD/CAM/CAE и PLM-систем [6] способствовало снижению количества выявленных конструктивных и технологических дефектов в партиях готовой продукции, закладываемых на этапе графических работ по подготовке проектов [7]. Однако, из-за особенностей различного толкования понятия «качество» в связке «заказчик – иностранный исполнитель» [8], выявление полуфабрикатов и партий готовой продукции с технологическими дефектами, такими как дефекты строчек и швов [9], по-прежнему актуально.

Личный опыт сотрудничества авторов с подрядчиками из Китая показал наличие различных стилей ведения бизнеса среди аутсорсинговых фирм. К сожалению, нередки случаи привлечения в производственный процесс необученного персонала. Такие сотрудники, как правило, стремятся выполнить поставленный перед ними план выработки любой ценой, а наиболее распространенными ошибками, которые они допускают при изготовлении изделий являются кривые строчки и линии швов, разрывы в швах, несимметричность и др. [9]. Контроль качества готовой продукции на



предприятиях может закончиться возвратом всей партии на переделку. При этом в межличностном общении технолога-контролера от российской фирмы-заказчика с швеями и другими работниками цехов не всегда удается получить адекватный ответ от подрядчиков, в том числе и от специалистов отдела ОТК швейного предприятия.

В ходе инспекций зарубежных аутсорсинговых производств российский технолог-контролер испытывает множественные эмоциональные и физические перегрузки, такая интенсивность труда сказывается на производительности труда и способствует утомляемости работника. Поэтому, использование компьютерных технологий для оценки исполнения строчек и швов [10] и введение цифрового контроля за процессом изготовления швейной продукции способствует не только повышению качества заказов, но и сохранению партнерских отношений с предприятиями.

Для достижения поставленной цели авторами разработана методика измерения швейных изделий для бесконтактного автоматизированного контроля качества изготовления одежды [11]. Автоматизированный контроль параметров полуфабрикатов и готовой продукции базируется на использовании программно-аппаратного комплекса GarmentScanner, обладающего машинным зрением [12]. Программно-аппаратный комплекс обеспечивает специалистов ОТК виртуальным измерительным инструментом для оценки таких технологических дефектов, как:

несимметричность изделий,

отклонение габаритов полуфабрикатов и готовых изделий от эталонных показателей,

качество исполнения строчек и швов.

Основные функции программно-аппаратного комплекса GarmentScanner следующие:

идентификация размещенных на испытательном стенде швейных изделий, изображение которых получают посредством видеокамер;

разбиение каждого кадра из видеопотока на блоки в соответствии с методикой контроля;

сравнение параметров каждого образца с эталонным изделием, информация о котором хранится в базе данных в виде многомерного массива;

оценка критичности выявленных отклонений с допустимой погрешностью.

В алгоритм действий заложены этапы анализа взаимосвязи между товарными свойствами швейного изделия и видами дефектов изготовления одежды [7, 9, 11], степенью их проявления (рис. 1).



Рисунок 1 – Обобщенный алгоритм автоматизированного контроля качества изготовления производственных партий, основанного на измерениях швейных изделий виртуальным измерительным инструментом для выявления дефектов и степени их проявления

Функционал программы обеспечивает управление каталогом качества швейной продукции, сбор и хранение статистики брака на предприятии. Автоматизация процесса выявления в производственном потоке бракованных изделий позволяет в бесконтактном режиме, а также в условиях удаленного взаимодействия заказчика и исполнителя, в максимально сжатые сроки обнаружить продукцию с системной критичностью дефектов и вернуть ее на переделку еще до финальной инспекции производственной партии.

Производственная апробация разработанной технологии и программно-аппаратного комплекса GarmentScanner на швейном предприятии «FarEast» показала высокую эффективность предложенного способа определения дефектов строчек и швов. Вся информация о процессе виртуального контроля качества изделий может быть сохранена в базе данных предприятия в файлах многомерного массива формата MS Excel. Управление базой данных может быть централизованным и организовано в удаленном режиме.

В условиях международного предпринимательства, характерного для аутсорсинговых производств, автоматизация контроля качества готовой продукции в бесконтактном режиме позволит сочетать различные деловые культуры ведения бизнеса, и, не вступая в противоречия с персоналом фирм-подрядчиков, проводить квалифицированный и в то же время, жесткий контроль качества исполнения заказов.

Список использованных источников:

1. McKinsey. Is apparel manufacturing coming Home? - Apparel, Fashion@Luxury Group. 2018. – 32 p.

2. Гусева М.А., Гетманцева В.В., Андреева Е.Г., Рогожина Ю.В., Смирнов В.Б. Цифровизация дефектов одежды для оптимизации аутсорсингового изготовления «Fast Fashion» коллекций// Дизайн и технологии. – 2020, №75 (117). – С.36-44.



3. Рогожина Ю.В., Гусева М.А. Анализ уровня автоматизации производства аутсорсинговых предприятий // Инновационное развитие легкой и текстильной промышленности. (ИНТЕКС-2021). – М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н.Косыгина», 2021. Ч.1. с.239-243

4. Гусева М.А., Андреева Е.Г., Рогожина Ю.В., Чистякова А.И. Автоматизированный отбор моделей швейных изделий к запуску в массовое производство // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2021. – Т. 13, № 1. – С. 152–162.

5. Очиров О.Р. Деловая культура Китая // Ученые записки Забайкальского ГГПУ им. Н.Г. Чернышевского. 2009. – с. 101-104.

6. Корнилова Н.Л., Салкуцан С.В., Болсуновская М.В., Горелова А.Е., Васильев Д.А. Отдельные аспекты PLM-систем для создания цифровых фабрик в швейной промышленности// Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. - 2018, №4 (376). - С.103-106.

7. Гусева М.А., Рогожина Ю.В., Андреева Е.Г., Белгородский В.С., Глебова Т.Г. Цифровые шкалы конструктивных дефектов швейных изделий, определяемых техническими средствами идентификации // свидетельство о регистрации базы данных № 2020622293 RUS 16.11.2020 Бюл. №11

8. Рогожина Ю.В., Яковлева Л.Е., Гусева М.А., Андреева Е.Г. Национальная специфика деловой культуры россиян и ее проявление в условиях аутсорсинговых швейных производств // Образ русского мира в междисциплинарном дискурсе: межвузовский сборник статей/ под общей редакцией Л.Е. Яковлевой. – Москва: Изд-во РГУ им. А.Н. Косыгина, 2020. – с. 72-79.

9. Рогожина Ю.В., Гусева М.А., Андреева Е.Г., Белгородский В.С., Глебова Т.Г. Базовые цифровые шкалы технологических дефектов швейных изделий, определяемых техническими средствами идентификации // свидетельство о регистрации базы данных № 2020621712 RUS 18.09.2020 Бюл. №9.

10. Шеромова И.А., Старкова Г.П., Дремлюга О.А. Применение компьютерных технологий при оценке качества ниточных соединений // Современные наукоёмкие технологии. Технические науки. 2016. № 12. С. 299-303.

11. Гусева М.А., Рогожина Ю.В., Андреева Е.Г., Белгородский В.С., Глебова Т.Г. Цифровые шкалы измерений швейных изделий для автоматизированного контроля качества // свидетельство о регистрации базы данных № 2020622292 RUS 16.11.2020. Бюл. № 11

12. Рогожина Ю.В., Гусева М.А., Андреева Е.Г., Белгородский В.С., Данильченко А.О., Слободян М.В. GarmentScanner // свидетельство о регистрации программы для ЭВМ № 2021 RUS.

© Рогожина Ю.В., Гусева М.А., Андреева Е.Г., 2021



УДК 338

КРИПТОВАЛЮТА ПОСЛЕ ПАНДЕМИИ

Русецкая Д.С., Севрюк К.И.

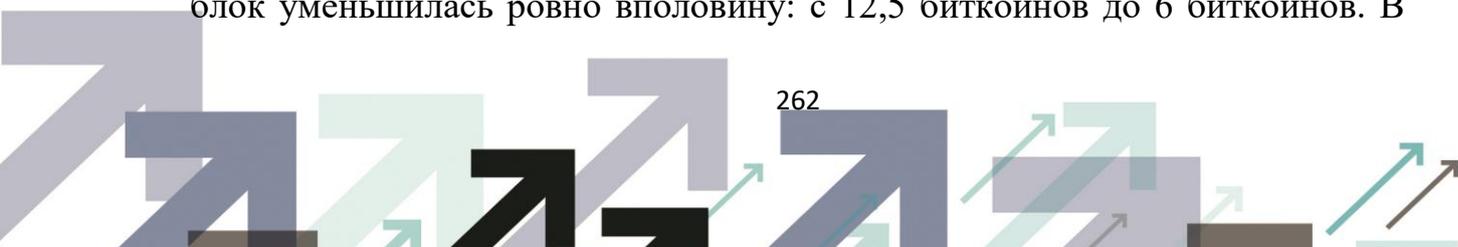
*Учреждение образования «Белорусский национальный
технический университет», Беларусь*

В этой статье приведены результаты исследования положения цифровых активов после пандемии коронавируса и рост цифровой экономики к концу апреля. Bitcoin и другие криптовалюты отыграли обвальное снижение, произошедшее из-за последствий вируса Covid-19. В марте на пике панических настроений инвесторы уходили в кэш, избавляясь практически ото всех активов, акций, валют развивающихся стран и цифровых монет. В результате bitcoin опускался ниже четырех тысяч долларов. К концу апреля ему удалось отыграть позиции, вернувшись к уровню начала года, но в течение последних двух недель монеты находятся в диапазоне 8-10 тысяч долларов [1].

Мировая борьба с вирусом Covid-19 продолжается и для многих инвесторов остаются актуальными вопросы о средне- и долгосрочных последствиях государственного вмешательства в экономику. Отчаянно пытаясь смягчить последствия неизбежного кризиса, центробанки развитых стран мира прибегают к таким экзотическим мерам, как количественное смягчение или вертолетные деньги. Эффект от этих мер можно сравнить с действием парацетамола или аспирина при тяжелой болезни: если облегчение и наступает, то ненадолго, ну а сам недуг никуда не девается.

Легендарный трейдер Пол Тюдор Джонс, состояние которого оценивается более пяти миллиардов долларов, прогнозирует рост криптовалютного рынка. На прошлой неделе он сообщил своим клиентам, что рассматривают торговли bitcoin фьючерсами как страховку против текущей политики центральных банков, которые печатают деньги для борьбы с пандемией коронавируса. «Чтобы максимизировать прибыль нужно владеть самым быстрым скакуном если хотите услышать мой прогноз, то я бы поставил на bitcoin» – подчеркнул Тюдор Джонс [2]. По мнению миллиардера, цифровой актив прошел испытания на прочность по четырем критериям: покупательская способность; ликвидность; портативность; надежность.

Еще одной предпосылкой для роста криптовалют можно считать халвинг. Халвинг биткоина – событие, когда вознаграждение за майнинг новых блоков уменьшается вдвое. Майнеры не наращивают массу, а наоборот, сокращают ее, а это важный аргумент в пользу роста стоимости монеты. Халвинг биткоина происходит каждые 4 года, а последний произошел буквально пару дней назад – 12 мая. Награда за каждый добытый блок уменьшилась ровно в половину: с 12,5 биткойнов до 6 биткойнов. В





Китае это событие выведет из игры менее эффективных майнеров. Также халвинг повысит ценность биткоина, так как его эмиссии еще больше снизятся. По многим прогнозам, этот фактор может привести к возврату биткоина к пятизначным числам, но за ним традиционно подтянутся и остальные монеты.

Существуют также и факторы риска, которые могут помешать росту цифровых монет либо даже привести к их падению. Во время кризиса, банкротства компании, тотальные безработицы и неопределенности вряд ли стоит ожидать притока средств такие рискованные активы как криптовалюты. Прямо сейчас еще невозможно оценить сроки кризиса. Об этом можно будет говорить только после стабилизации ситуации с коронавирусом. Но по некоторым оценкам, одна лишь безработица в мире может увеличиться на 200 миллионов человек. Следовательно, положительный эффект для рынка криптовалют проявиться не сразу. Это произойдет не в ближайшие дни и месяцы, а позже [3].

Ещё одной проблемой рынка с самого начала его существования было государственное регулирование. В конце 2019 года, несмотря на формальное разрешение криптодобычи в Китае, местные власти инициировали инспекторские проверки майнеров. Прошло уже несколько месяцев, но в сети периодически появляются сведения о принуждении добывающих криптовалюту граждан отключать свое оборудование от сети. В настоящий момент Китай активно работает над созданием национальной криптовалюты. Местные чиновники смогут получить первые выплаты в криптоюанях уже в мае этого года.

Дальнейшее ужесточение условий работы с цифровыми активами негативно отразится на их положении. Глобальные изменения, которые грядут на рынке криптовалют, обязательно отразятся и на более широкой сфере нашей жизни цифровой экономики.

В этой связи хочется отметить работу криптовалютного кошелька, который полностью совместим с блокчейном всех основных валют и поддерживают современные алгоритмы шифрования. На сегодняшний день мировые инвестиции идут не в основной капитал, а в финансовый сектор. Это важный признак принципиального перехода мировой экономики к новому состоянию. Объем глобального трафика вырос: с примерно 100 гигабайт в секунду в 2002 году до более, чем 45 тысяч гигабайт в секунду в 2017.

Сейчас экономика основана на данных, находящихся лишь на начальном этапе своего развития. Согласно прогнозам в 2022 году объем глобального IP трафика достигнет 150 тысяч гигабайт в секунду. При этом почти 40% добавленной стоимости, создаваемой в мировом секторе информационно-коммуникационных технологий, приходится на США и Китай. Давление нового финансового инструмента, созданного Китаем, может негативно отразиться на положение доллара США на мировой арене.



Однако федеральные резервные системы США также ведут работу над созданием цифровой валюты. По словам Джерома Паула, «толчком к развитию этого направления стало заявление facebook о разработке платежной системы Libra, которая способна стремительно распространиться. Паул отметил при этом, что «официального решения о создании цифрового долларов принято не было».

Косвенным подтверждением работы над цифровым долларом можно считать и документ, опубликованный в конце марта палатой представителей демократической партии США. В нем содержатся предложения использовать цифровой доллар для борьбы с последствиями коронавируса. Уточняется, что это позволит ускорить выплату прямых чрезвычайных средств с потребителем, не имеющим банковских аккаунтов в рамках планы стимулирования экономики. Пока крипто доллар находится на начальной стадии разработки, его нельзя в полной мере считать соперником цифрового юаня в негласной гонке между США и Китаем. Пока Китай активно работает над цифровым юанем, команда facebook сталкивается с регуляторным давлением, которое негативно отражается на уровне прогресса. Из-за препятствий со стороны властей от проекта уже отказался ряд принципиальных участников, в том числе visa, mastercard, paypal, ebay. Глава facebook Марк Цукерберг считает, что сторона, сумевшая первой запустить свой финансовый продукт, получит аудиторию в 1,7 миллиардов пользователей, которые ранее не были подключены к услугам традиционных банков.

Еще одним потенциально значимым криптовалютным проектом обещал стать Ton Gramm команды Павла Дурова. В ходе запуска платформы Ton было привлечено 1,7 миллиарда долларов инвестиций, а работа над проектом велась около 2-х с половиной лет. По словам Павла Дурова «монета Gramm должна была превзойти bitcoin по скорости и масштабированию, сохранив свойства децентрализации, а главным преимуществом проекта должна была стать интеграцией телеграмм, а это около 400 миллионов человек активной аудитории» [4]. Фактически, создатели планировали революции в денежных переводах и обмене информацией. Изначальный запуск Gramm должен был состояться в срок до 31 октября 2019 года, но в дело вмешалась комиссия по ценным бумагам и биржам США, в планы которой цифровые революции явно не входили. Она через суд добилась временного запрета на распространение Ton Gramm, тогда Дуров заключил соглашение с инвесторами, установив дедлайн 30 апреля 2020 года. Затем началась длительная судебная тяжба с комиссией, результатом которой стала капитуляция Gramm. Павел Дуров обязался закрыть проект, предоставить комиссии всю запрашиваемую финансовую информацию и вернуть средства инвестора.

Провал проекта Павла Дурова, а также непрекращающиеся противостояние Марка Цукерберга и его проекта Libra американскими



властями показывают, как государственная машина готова жестко пресекать монополию на глобальное платежное средство. Однако переход экономики на цифровые рельсы уже идет, поэтому капитуляции фиатных валют лишь вопрос времени.

Список использованных источников:

1. Биткоин в пандемию бьет рекорды. Что это значит для инвесторов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dw.com/ru/bitcoin-v-pandemiju-bet-rekordy-chno-jeto-znachit-dlja-investorov/a-55979181> Дата доступа: 10.05.2021.

2. Почему миллиардер Пол Тюдор Джонс считает биткоин недооцененным активом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ttrcoin.com/pochemu-milliarder-pol-tyudor-djons-schitaet-bitkoin-nedoocenennym-aktivom.12765/> Дата доступа: 10.05.2021.

3. «Есть риск резкого обрушения». Как сейчас инвестировать в криптовалюту [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/crypto/news/60939aac9a7947137194163f> Дата доступа: 10.05.2021.

4. Gram против доллара: как Павел Дуров остался должен \$1,2 млрд [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/milliardery/417683-gram-protiv-dollar-kak-pavel-durov-ostalsya-dolzhen-12-mlrd> Дата доступа: 10.05.2021.

© Русецкая Д.С., Севрюк К.И., 2021

УДК 338

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ СТАБИЛИЗАЦИИ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

Рыкунова Н.С., Огурцова Н.С.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В период с 2016 до конца 2019 года российская интернет-экономика росла в среднем на 15-20% в год, по данным Российской ассоциации электронных коммуникаций (РАЭК). К четырем основным сегментам отрасли ассоциация относит рынки маркетинга и рекламы, электронной коммерции, инфраструктуры и связи, а также цифрового контента. Их общий вклад в ВВП страны в прошлом году составил 4,7 трлн. руб., а по итогам 2020 года экономика Рунета в целом (включая мобильную экономику) достигла 6,4 трлн. руб., следует из обновленного сентябрьского прогноза развития экономики Рунета до конца 2021 года. Несмотря на коронакризис, суммарный рост вклада четырех основных цифровых



сегментов в экономику страны по итогам года составит 15-16%, прогнозируют в РАЭК.

«Электронная коммерция» и «Цифровой контент» уже сейчас показывают позитивную динамику и развиваются по сценарию, характерному для доковидного периода (16-18 и 15-16% соответственно), отмечают аналитики.

В апреле сценарии развития рынка были более пессимистичными: предполагалось, что в лучшем случае рост интернет-экономики в целом составит 6-10%, в худшем – не дотянет до 5%, а динамика отдельных сегментов уйдет в отрицательные значения.

Пересмотреть прогнозы позволила аудитория Рунета, отмечает директор РАЭК Сергей Плуготаренко: «Развитие цифрового контента и электронной коммерции в большей степени зависит от аудитории. Потребление переместилось в онлайн вслед за пользователями». Инфраструктура, а также маркетинг и реклама в большей степени зависят от корпоративных бюджетов, что не позволило им в условиях пандемии преодолеть кризисный сценарий развития. Но и в этих сегментах предполагается сдержанная динамика – 8-10 и 2-3% роста по итогам года соответственно.

По оценкам Ассоциации компаний интернет-торговли (АКИТ), карантин действительно обеспечил e-commerce резкий рывок. В первом полугодии 2020 года общий оборот рынка интернет-торговли составил почти 1,7 трлн. руб., а его доля в общем обороте розничной торговли в России достигла 10,9%. В 2019 г. доля по итогам года составляла 6,1%. По прогнозам АКИТ, оборот российской e-commerce в конце года может достичь 2,9 трлн. руб. и приблизиться в развитии к Китаю, где доля интернет-торговли достигает почти трети розничной торговли, и США с долей 13,9%.

На фоне пандемии и связанных с ней ограничений в России заметно выросла аудитория онлайн-кинотеатров, отмечают в PwC: «Практически все крупнейшие российские онлайн-платформы отчитались о резком росте числа подписчиков в первой половине 2020 года». Цифровой контент (онлайн-видео, онлайн-музыка, электронные книги, онлайн-игры) – еще одна отрасль, относящаяся к непосредственным участникам интернет-экономики. Самыми быстрорастущими сегментами индустрии развлечений и медиа в России в период до конца 2024 года будут OTT-видео и гейминг, говорит лидер практики медиа и развлечений PwC в России Олег Малышев. Сегмент OTT-видео, в частности, будет расти в среднем на 26,6% в год и через четыре года достигнет \$711 млн., а Россия войдет в топ-20 крупнейших рынков мира.

Аудитория на всех игровых платформах в минувшем апреле выросла на 21%, ссылаются в PwC на данные MY.Games. Оборот платежей за контент внутри видеоигр за этот же период увеличился на 23% по



сравнению с мартом, а покупка самих игр выросла на 22%, приводят аналитики данные оценки «ЮMoney».

На фоне второй или усилившейся первой волны пандемии коронавируса в мире дискуссия сторонников и противников карантинных ограничений приобретает все большую актуальность. По мере ощущения, что ситуация с коронавирусом продлится дольше, чем это могло показаться весной, сторонников крайних точек зрения, похоже, становится все меньше. Ярых ковид-диссидентов, как и оголтелых сторонников жесткого карантина становится все меньше.

Мейнстримом становятся более гибкие подходы в этом вопросе, а дискурс возникает в основном вокруг вопроса о степени жесткости таких ограничений. Причем с медицинской точки зрения наиболее яркий пример распространения COVID-19 в Китае говорит скорее не в пользу сторонников либерального подхода. Китай стал, наверное, единственной страной, где с помощью военного оцепления очага поражения удалось фактически задушить пандемию и с 8 марта и по текущий день официальная статистика не фиксирует более 100 заболевших в день. Конечно, речь идет об официальных данных, которые могут отличаться от реальной картины. Антиподами в этом контексте являются Бразилия и Индия, статистику которых лучше не сравнивать.

В отличие от медицинского аспекта, то по степени влияния на экономику с точки зрения формальной логики ограничительная экономика хуже открытой, поскольку сужает спрос и доходы. Однако тут тоже не так все однозначно. Тот же Китай после периода жесткого карантина в отдельных регионах в последние месяцы активно восстанавливается с экономической точки зрения и, наверное, является одним из наиболее успешных в этом отношении по преодолению последствий ограничений. Вопрос о том, что же лучше для экономики, останется, наверное, еще долгое время открытым и дискуссионным, но хотелось бы взглянуть на ограничительный режим с несколько иной стороны.

По сути, ограничительный характер экономической жизни позволяет более активнее внедрять цифровые и IT-технологии в жизнь и повышать их прикладной характер. Процессу цифровизации ограничительный характер экономики может придать новый импульс и помочь постепенно адаптировать экономических субъектов там, где это возможно к удаленным формам взаимодействия друг с другом. И введение ограничений предоставляет такие условия. Причем в какой-то степени чем жестче ограничения, тем лучше условия для продвижения новых технологий. Речь не идет о кардинальных изменениях, а скорее о повышении доли таких отношений в хозяйственной жизни. Хотя многие аспекты представляются весьма дискуссионными и неоднозначными, можно найти преимущества ограничительных мер для роста проникновения цифровых технологий. По



сути – это усиление IT-технологий как альтернативы личному общению в деловом обороте.

IT-коммуникации могут стать доминирующей формой взаимодействия в секторе услуг и нематериальном производстве, поскольку имеют преимущества с точки зрения расширения охвата аудитории, сокращения издержек, экономичности и эффективности. В качестве одного из сценариев развития глобальной сферы услуг, на которую приходится 60-80% мирового ВВП, можно представить более широкое внедрения цифровых коммуникационных технологий при взаимодействии с клиентами.

Все меньшее значение будут иметь перемещения в пространстве и непосредственный контакт. Хотя сама необходимость личного взаимодействия никуда не денется, его интенсивность может существенно сократиться. Преимущества удаленной работы для различных субъектов хозяйствования даже вне связи с пандемией в условиях ограничений даст дополнительный импульс для ее более широкого внедрения. Для работников и работодателей она предоставляет экономию времени и затрат на внерабочие вопросы (транспорт, обустройство офисов и др.), высвобождает время, которое тратилось на поездки, на рабочие вопросы и досуг, повышая спрос на услуги населению в районах проживания, что будет способствовать развитию бизнеса и сферы услуг и ее территориальной деконцентрации.

Для общества снижение нагрузки на общественный транспорт и уменьшение интенсивности использования автотранспорта несет объективную пользу с точки зрения экологии. Особенно актуально это для крупнейшего в Европе мегаполиса – Москвы и области. Проблема не только в том, что у больших мегаполисов выше риск ускорения распространения пандемии в силу большего контакта людей. Помимо этого, проблема транспорта будет становиться острее на фоне сомнительной стратегии дальнейшего расширения мегаполиса. Уже сейчас нет однозначных оценок в отношении численности населения Москвы и пригородов. Только по официальной статистике население Москвы составляет чуть менее 13 млн. человек, а Московской области – превышает 20 млн. Это почти 13,6% населения страны, что сопоставимо с Лондоном и пригородами. В континентальной Европе другие цифры. Доля Парижа для сравнения составляет 3,5% численности Франции, а Берлина – около 4,2% численности Германии. Причем, по оценкам московских властей, по данным сотовых операторов, на территории Московской агломерации живут в два раза больше человек, чем по официальной статистике.

Сокращение интенсивности трафика автотранспорта окажет позитивное влияние на экологический аспект качества жизни в регионе. И не только. Снижение нагрузки на транспортную сеть снизит потребность в инвестициях в данную сферу и высвободит немалые ресурсы на другие



траты. Другим элементом таких изменений может стать более активное внедрение зеленой энергетики и электромобильного транспорта. Поиск и взаимодействие с клиентами в сфере услуг также вполне может тяготеть к площадкам для удаленного общения. Например, форматы онлайн конференций, ставшие популярными с начала пандемии, имеют свои недостатки, но и обладают преимуществами, в том числе с точки зрения расширения аудитории и фокусирования ее внимания. Успешное развитие онлайн-банкинга может стать подтверждением наличия перспектив развития на базе IT других направлений сферы услуг.

Не обязательно данные изменения будут иметь место. Но если тренд на цифровизацию все-таки будет усиливаться, сфере услуг придется реагировать. Возможно, какие-то бизнесы выиграют от этих изменений, а какие-то проигранут. Например, возможны трансформации в секторе недвижимости и общепита как в ценовом, так и территориальном аспекте, а в сфере потребительского рынка и социокультурного сервиса могут увеличиться спрос и конкуренция. Расширение удаленной трудовой деятельности может стимулировать бизнес, ориентированный на частное потребление, адаптироваться к новым условиям. И карантинные ограничения в данном случае могут вынудить экономические субъекты более активно внедрять элементы цифровой экономики. Таким образом, ограничения, связанные с пандемией, предоставляют хорошие условия для расширения присутствия цифровизации в экономике. Но станет ли это трендом и будут ли использованы открывающиеся возможности, сказать пока затруднительно.

Список использованных источников:

1. Краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 112 с.

© Рыкунова Н.С., Огурцова Н.С., 2021

УДК 657.1.011.56

ЦИФРОВИЗАЦИЯ УЧЕТА БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

Самарина А.В., Журавлева Е.П.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

Развитие мира и цифровых направлений и технологий оказывает влияние на различные отрасли и сегменты экономики, не исключением является и банковская система.

Сам процесс цифровизации учета в банковской среде характеризуется внедрением цифровых, автоматизированных, высококачественных технологий в вопросы обеспечения банковскими продуктами населения,



регулирования порядка обращения денег и прочие программы по повышению потенциала банков [2, с. 17-20]. Предполагается, что учет банковских операций будет облегчен инструментами, введенными в банки и организации в процессе цифровизации данного сегмента.

Перед выделением особенностей учета банковских операций стоит отметить, что в России в 2018 году произошел прорыв, Российская Федерация вошла в десятку стран – лидеров мирового цифрового банкинга наряду с Японией, Сингапуром, Норвегией, Испанией, Бельгией, Турцией, Польшей, Саудовской Аравией и Катаром.

Наибольшую роль в развитии цифровизации банковской системы сыграли следующие цифровые ресурсы, способствующие:

- поиску информации;
- открытию счетов в банке;
- взаимодействию с клиентами;
- использованию банковских сервисов по удаленному сотрудничеству;
- закрытию счетов.

Представим сравнение цифровых программ мирового уровня и российского на рис. 1.

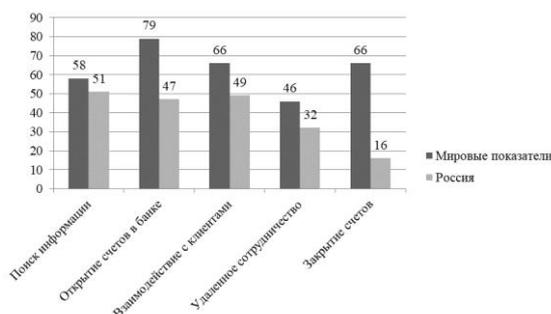


Рисунок 1 – Соотношение цифровых результатов России с мировыми показателями

Получается, что в России эффективно функционируют сервисы по поиску информации, публикуемой банками, взаимодействию с клиентами со стороны специалистов банка и удаленному сотрудничеству в условиях существования юридического лица и индивидуального предприятия. В остальных вопросах российская цифровая система нуждается в доработке.

Включение цифровых программ в банки России осуществилось в 15 российских единицах: «Ак Барс Банк», «Альфа-Банк», Банк «Санкт-Петербург», «Газпромбанк», Банк «Открытие», «Почта Банк», «Промсвязьбанк», «Райффайзенбанк», «Росбанк», «Россельхозбанк», «Сбер», «Совкомбанк», «Тинькофф Банк», «ЮниКредит Банк», Банк «ВТБ».

Цифровое обеспечение и сопоставление с мировыми результатами привело состояние России к необходимости в разработке программ, направленных на возможность учета банковских операций по счетам «51 – Расчетный счет», «52 – Валютные счета», «57 – Вложения в пути», «58 –



Финансовые вложения», «66 – Расчеты по краткосрочным кредитам и займам», «67 – Расчеты по долгосрочным кредитам и займам» и другим счетам, проводить быстро, качественно и в полном объеме. Такими программами стали системы Банк-клиентов, разработанные специально под каждый банк. Всё цифровое обеспечение разработано таким образом, чтоб и организации, и, соответственно, банки могли получать и отправлять информацию о состоянии счета, личной карточке, наличии дебиторской и кредиторской задолженностей и прочим.

Еще одним цифровым обеспечением, способствующим повышению качества обмена информации и учета, стала система дистанционного взаимодействия «СБК.Контур». Её применение основано на программировании счетов и заранее определении дебетовых и кредитовых операций. В данном случае возможно упрощение порядка обмена документооборота между двумя субъектами, отнесению данных на соответствующие счета и разграничение в классификации банковских операций.

Таким образом, цифровизация банковской системы активно происходит в российских банках, что свидетельствует из данных по соотношению мировых и государственных показателей. Учет банковских операций становится все более простым и дистанционно налаженным при взаимодействии сторон посредством специальных программ. Наличие стремления в развитие цифровых технологий и результатов их работы позволило сформировать ряд актуальных направлений, среди которых выделяются, как развитие IT-технологий, повышение бизнес-процессов, так и внедрение систем учета рабочего времени, и оптимизация внутренней организации расходов и труда. При действительном положении дел банков и наличии у них ресурсов к совершенствованию цифровых коммуникаций в России произойдет прорыв в данном сегменте.

Список использованных источников:

1. Маркова, В. Д. Цифровая экономика / В. Д. Маркова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 186 с.
2. Меняев, М. Ф. Цифровая экономика: учебник / М. Ф. Меняев. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 369 с.
3. Петрова, Л. А. Цифровизация банковской системы: цифровая трансформация банков и бизнес-процессов / Л. А. Петрова // Финансовый журнал. – 2020. – № 3. – С. 91-101

© Самарина А.В., Журавлева Е.П., 2021



УДК 339.138

ПРОДВИЖЕНИЕ ТОВАРА В ИНТЕРНЕТ-ПРОСТРАНСТВЕ

Сарханова А.С.

Научный руководитель Дембицкий С.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Поведение потребителей при покупке одежды он-лайн отличается от шопинга в розничных магазинах (офф-лайн). Как известно, изучать покупки до приобретения характерно для самых разных категорий товаров. Но в сфере продажи одежды это правило действует далеко не всегда [1]. Тем не менее, в условиях дальнейшей цифровизации экономики и социума, все большее количество потребителей будет использовать интернет для совершения покупок одежды.

Всех потребителей швейной индустрии можно разделить на следующие группы: а) заранее не изучают товары; б) изучают товары онлайн; в) изучают в местах продаж. Хотя одежду принято считать эмоциональной и импульсивной покупкой, по статистике, только 18% покупателей действуют спонтанно. Каждый второй житель России планирует покупку одежды заранее [2]. Самая популярная причина заказывать одежду в интернет-магазинах – желание получить товар, недоступный в местной рознице. Именно это подталкивает многих покупателей заказывать товары из других стран и городов. Покупки в интернете существенно экономят время и создают комфортные условия для покупателей, особенно для тех, кто не любит ходить по магазинам. Кроме того, особое значение имеет цена: большинство покупателей склонны считать, что в интернете товарные предложения имеют меньшую наценку, чем в оффлайн-магазинах.

По данным причинам для отечественных швейных предприятий перспективным является освоение интернет-пространства в целях повышения эффективности сбыта готовой продукции. Для того, чтобы начать продвижение в интернете, в первую очередь, нужно создать собственный сайт. Практика показывает, что необходимо соблюдать следующие требования: узнаваемый фирменный стиль, подробный каталог продукции, привлекательное оформление, уникальный контент, опция обратной связи (и связи с онлайн-консультантом) [3]. Внутренняя оптимизация сайта поможет увеличить конверсию сайта, т.е. отношение числа посетителей сайта, выполнивших на нём целевые действия (покупку) к общему количеству посетителей сайта.

Имея качественный сайт, швейное предприятие может использовать следующие методы продвижения своей продукции в интернете.



1. Продвижение сайта с помощью гиперссылок. Чтобы онлайн-покупателей стало больше, специалисты по продвижению рекомендуют увеличивать количество внешних ссылок на сайт. Для этого можно писать тематические статьи для различных интернет-ресурсов (порталов, форумов, сайтов).

2. Контекстная реклама в «Яндекс.Директ» и в Google Adwords. С помощью контекстной рекламы можно найти потенциальных клиентов для магазинов не только в больших городах, но и в маленьких населенных пунктах. Там этот способ будет даже дешевле за счет использования низкоконкурентных запросов. Для оценки результативности контекстной рекламы служит показатель отношения числа кликнувших по объявлению к числу показов. Данные позволяют оценить правильность ведения рекламной кампании и эффективность объявлений: насколько правильно они написаны и интересны ли они пользователям. Статистика доступна в «Яндекс.Директе» и в Google Adwords. Ключевое преимущество интернет-маркетинга в том, что, в отличие от других видов рекламы, результаты кампании в сети можно измерить в конкретных показателях [4]:

а) количество переходов на сайт из поисковых систем. Узнать эти данные можно с помощью метрики Google Analytics «Источники трафика».

б) конверсия трафика из Яндекса и из Google. Эти данные показывают, сколько посетителей совершили покупку, и помогают вам высчитать прибыль от каждого привлеченного клиента. Индекс вычисляется как отношение посетителей, сделавших покупку, к тем, которые зашли на сайт. Важно также сравнивать конверсию по разным источникам и следить за изменениями данных в динамике. При наличии скачков в одну или другую сторону обязательно ищите причины и анализируйте их.

3. Социальные сети.

Целевой трафик из социальных сетей можно получить довольно быстро. Для этого используются платные методы продвижения: баннеры, реклама в популярных тематических группах и т.д. Но также доступен бесплатный способ: уникальный и интересный контент для подписчиков. Если грамотно организовать процесс, Facebook или ВКонтакте может стать основной площадкой размещения магазина, и сайт не будет нужен.

4. «Инстаграм». В последнее время эта социальная сеть выделяется в особый ресурс. Она охватывает большой объем аудитории, позволяет общаться с покупателями и продвигать свой товар с помощью видео и фотографий. Для успешного использования данной интернет-площадкой необходимо учитывать ее особенности:

а) доминирование видеоконтента;

б) работа над вовлеченностью пользователей. ER (Engagement Rate) показывает, насколько качественно подписчики взаимодействуют с вашим профилем (аккаунтом вашей фирмы). Если большинство из ваших



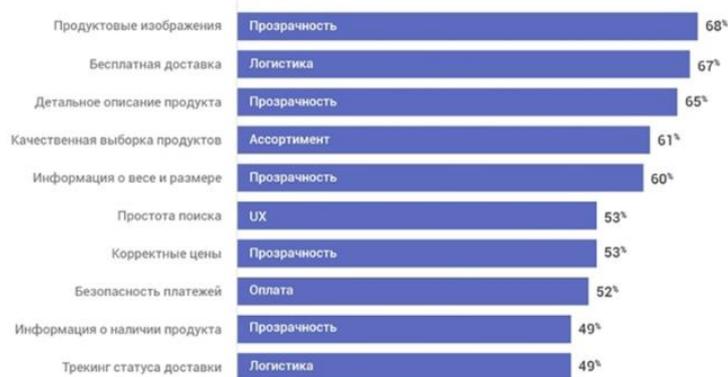
подписчиков накручены искусственным путем, показатель вовлеченности будет низким;

в) заказ публикаций у блогеров. При этом не обязательно договариваться с самыми популярными лидерами мнений. Размещать посты у начинающих и средних блогеров с 10-15 тысячами подписчиков даже выгоднее, поскольку стоимость услуги будет меньше и более узкая аудитория сильнее доверяет своему лидеру;

г) новые инструменты статистики. С помощью бизнес-аккаунтов в Инстаграм появилась возможность оценить эффективность работы с профилем не только по количеству подписчиков, но и по их качеству, географии и соответствию целям рекламной кампании. По запросу вы можете получать статистику по обхвату аудитории и запускать платное продвижение.

В целом, для успешного продвижения своей продукции в интернете предприятие может сформировать команду специалистов (штатных или внештатных), либо воспользоваться услугами специализированных профессиональных агентств, занимающихся продвижением сайтов и SEO [5].

Исследования показывают, что отношение потребителей к процессу покупки в интернете отличается от шопинга в оффлайновых магазинах. Поэтому при организации интернет-маркетинга следует учитывать специфические ожидания потенциальных клиентов (рис. 1) [6].



Источник: E-Commerce & Consumer Journey Russia, Исследование Kantar TNS для Google, 2018

Рисунок 1 – Основные ожидания потенциальных покупателей.

Таким образом, данные показывают, что при оформлении сайта (интернет-магазина) наиболее высокие требования к фотографиям товаров и к возможности их удобного выбора, а также к точному и привлекательному описанию (товара). Поэтому для швейных предприятий в будущем будут все более востребованы такие специалисты, как веб-дизайнеры, SMM-менеджеры (менеджеры социальных сетей), копирайтеры и влогеры (видеоблогеры).



Список использованных источников:

1. Бабаджанов С.Г. Экономика предприятий швейной промышленности. – М.: Академия, 2005. – 320 с.
2. Галаева А.М. Маркетинг: теория и практика на потребительском рынке.- М.: РЗИТЛП, 1999. – 151 с.
3. Халилов Д. Маркетинг в социальных сетях. - М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2014. – 240 с.
4. Банкин А. Контент-маркетинг для роста продаж. – СПб.: «Питер», 2019. – 272 с.
5. Щербаков С. Партизанский маркетинг в социальных сетях. – СПб.: «Питер», 2015. – 320 с.
6. Исследование покупательского пути и статуса e-commerce в России.

– Режим доступа:
https://www.thinkwithgoogle.com/_qs/documents/8227/%D0%9F%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BF%D0%BA%D0%B8._%D0%A7%D1%82%D0%BE__%D0%9A%D0%BE%D0%B3%D0%B4%D0%B0_%D0%9A%D0%B0%D0%BA__%D0%A0%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD_%D0%9C%D0%B0%D0%B8%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%8E%D0%BA_Google.pdf

© Сарханова А.С., 2021

УДК 657.1.011.56

ЦИФРОВИЗАЦИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С БЮДЖЕТОМ ПО НАЛОГАМ И СБОРАМ

Темирбулатова И.Р., Журавлева Е.П.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В статье приведены определение понятия «цифровизация бухгалтерского учета», ее цель, изменения, к которым приводит использование высококачественной цифровой технологии при осуществлении учета расчетов с бюджетом по налогам и сборам, рассматриваются задачи, принцип работы двух бухгалтерских программ Федеральной налоговой службы.

На сегодняшний день одним из основных факторов развития общества, экономики и государства является цифровизация. Внедрение высококачественных цифровых технологий значительно облегчает процессы жизнедеятельности и производственные процессы.

Цифровизация бухгалтерского учёта это форма бухгалтерского учёта, основанная на внедрении современных цифровых технологий в учетный процесс и применении модифицированных методов и инструментов бухгалтерского учёта, с целью повышения качества сбора, обобщения,



систематизации, анализа больших объемов данных, контроля за ними и создания единой информационной системы организации.

Использование высококачественной цифровой технологии при осуществлении учета расчетов с бюджетом по налогам и сборам способствует следующим ключевым изменениям:

- повышение качества и оперативности учета;
- выявление и устранение ошибок, которые были допущены до использования технологий;
- исключение арифметических ошибок;
- значительное сокращение количества первичных документов;
- отсутствие трудоемкой обработки бухгалтерского и налогового учета.

Главным технологическим прорывом цифровизации учета по налогам и сборам является разработка двух бухгалтерских программ, используемых на территории Российской Федерации:

программный комплекс автоматизированной системы контроля за налогом на добавленную стоимость 2 версия (АСК НДС-2);

автоматизированная информационная система «Налог-3» (АИС Налог-3).

Таблица 1 – Задачи, решаемые бухгалтерскими программами ФНС РФ

Бухгалтерская программа	Задачи
АСК НДС-2	анализ деклараций
	сверка данных контрагентов и компаньонов
	автоматический поиск расхождений
АИС Налог-3	сокращение трудовых затрат органов на сбор, ввод, обработку налоговой отчетности и ее контроля
	обеспечение возможности внутреннего аудита результатов работы сотрудников территориальных налоговых органов и центрального аппарата ФНС России
	сокращение трудовых затрат органов на проведение расчетов, включая начисление налогов, контроль и т.д.

Автоматизированная система контроля (или ФСК НДС-2) применяется ФНС с 2015 года. ФНС использует данную программу для проверки уплаты НДС. При помощи программы осуществляется анализ данных, которые вводятся налогоплательщиками в налоговые декларации. Указанные данные сверяются у всех контрагентов.



Рисунок 1 – Принцип работы АСК НДС-2

Программа фиксирует 2 типа расхождений (рис. 1): несовпадение сумм, указанных контрагентами – в декларациях контрагентов сделка осуществлена, но суммы указаны разные; расхождения типа «разрыв»



(контрагент сдал нулевую декларацию; контрагент не сдал декларацию; контрагент сдал декларацию, но не отразил счет-фактуру).



Рисунок 2 – Принцип работы АИС Налог-3

Мишустин Михаил Владимирович, председатель Правительства РФ, издал Приказ ФНС России от 14.03.2016 №ММВ-7-12/13 «Об утверждении Положения об автоматизированной информационной системе Федеральной налоговой службы (АИС Налог-3)».

Одним из основных направлений АИС Налог-3 является учет контрольно-кассовой техники. При помощи данной программы можно получить следующие документы: первичные документы учета бюджета по налогам и сборам; сведения о контрагентах; движения на банковских счетах, их наличие и остатки; налоговые декларации; бухгалтерские отчеты и т.д.

С 1 февраля 2021 года используется новая версия АСК НДС-2 – АСК НДС-3. Данная версия является пока только тестовой. Позволяет отслеживать движение денежных средств контрагентов. Также данная бухгалтерская программа автоматически формирует отчеты о типах расхождений в налоговой отчетности (если они не устранены в 5-дневный срок).

Таким образом, цифровизация учета с бюджетом значительно упрощает обработку данных по налогам и сборам. Внедрение цифровых технологий в бухгалтерский учет повышает не только качество учета и форм бухгалтерской отчетности, но и их оперативность. Более того цифровизация бухгалтерского учета расчетов с бюджетом по налогам и сборам способствует скорости обработки трудоемких данных и простоте их заполнения и изменения при помощи использования бухгалтерских программ.

Список использованных источников:

1. Алексеева, И.В. Аудит бизнеса : учебное пособие : Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2019. – 294 с.

2. Макаренко Е.Н., Фундаментальные и прикладные научные исследования: учет, анализ, аудит, налогообложение, статистика /; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2018. – 472 с.



3. Филиппов А.В., Еременко В.А., Канкодуно Э., Перспективы внедрения технологий в российскую экономику и бухгалтерский учет, 2019 – 39 с.

© Темирбулатова И.Р., Журавлева Е.П., 2021

УДК 339.13

АКТУАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КАК ДРАЙВЕРЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИЗНЕС-ЕДИНИЦЫ

Фалько А.И.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Белгородский государственный
технологический университет им. В.Г. Шухова», Белгород*

В статье приведены результаты исследования влияния инструментов цифровой трансформации на инновационную деятельность бизнес-единицы. В качестве объекта исследования в настоящей работе выступает одна из самых востребованных на сегодняшний день профессий – сторисмейкер, как метод продвижения и продаж для большинства компаний, а предметом является социальная сеть Instagram. Также в работе были изучены универсальные приёмы и техники, применяемые сторисмейкерами, в процессе создания интересных Stories для продвижения деятельности компании на рынок товаров и услуг. Рассмотрены основные механизмы данного направления на примерах известных корпоративных бизнес-единиц.

Адаптация компаний к новым условиям цифровой трансформации, или Индустрии 4.0, является ключевой задачей, которая стоит не только перед отраслевыми лидерами, но и перед всеми экономическими субъектами, которые хотят устойчиво развиваться в настоящем и будущем. Если Индустрия 3.0 предполагает выборочную автоматизацию отдельных этапов производственного и управленческого процессов, то Индустрия 4.0 требует «сквозную цифровизацию и интеграцию данных цепочки создания стоимости: предложение цифровых продуктов и услуг, эксплуатацию связанных физических и виртуальных активов, трансформацию и интеграцию всех процессов и операционной деятельности, партнерства, а также оптимизацию обслуживания клиентов» [1].

В настоящий момент активное распространение цифровых продуктов и услуг как маркетингового явления приходится на интернет-пространство. Сегодня социальные сети уже не просто развлекательный сервис, а настоящая платформа для заработка. Не так давно на Instagram рынке появилась очередная перспективная ниша, набирающая все большую популярность – сторисмейкинг, и как следствие появление новой профессии



будущего – сторисмейкера, который подобно мастеру-волшебнику способен значительно поднять активность блога, а вместе с ней и статистические показатели посредством оформления Stories (ред. Stories – это функция, с помощью которой можно выкладывать фотографии и короткие видеоролики продолжительностью 15 секунд, добавлять к ним текстовые пометки и стикеры) [2].

Кроме этого, следует отметить, что сейчас Stories создают не только обычные пользователи и инфлюенсеры, но и бизнес, который видит в этом прекрасный инструмент для прямой коммуникации с целевой группой. Ведь обычные и рекламные Stories могут помочь бизнесу в достижении целей вне зависимости от своего предназначения – конверсии, информирования или привлечения внимания.

Один из успешных примеров использования Stories для привлечения покупателей – итальянская реклама Nescafe. Бренд опубликовал серию коротких видео с эффектом 3D, где на одной половине экрана было изображено разливающееся молоко, а на второй – рассыпающийся кофе, которые затем сменялись картинкой с ароматным напитком.

С помощью таких визуальных материалов Nescafe удалось не только удержать внимание аудитории, но и сфокусировать его на бренде, поскольку название Nescafe Gold Capuccino сохранялось на протяжении всего ролика.

Популярность среди покупателей также завоевали Stories от Pepe Jeans. Чтобы привлечь внимание молодой аудитории, компания взяла фото и видео с амбассадором бренда Дуа Липа и адаптировала их под мобильный формат. Реклама, запущенная во Франции и Португалии, оказалась невероятно эффективной – Pepe Jeans удалось рассказать о себе молодой аудитории и тем самым повысить узнаваемость бренда.

Один из удачных примеров использования Stories – реклама BMW Group, которая использует Stories, чтобы привлечь внимание потенциальных покупателей к своим автомобилям на разных этапах покупки. Например, креативные возможности Stories задействованы для привлечения покупателей к мощным автомобилям BMW M. Пользователям показывают спидометр с движущейся стрелкой, а кнопка «Нажать для запуска» приглашает их на быстрый тест-драйв. Запустив гонку, пользователь может наглядно увидеть отличительные характеристики автомобилей.

Бренд Mini тоже использует этот формат. Чтобы предложить пользователям больше информации об автомобиле, рекламные Stories объясняют, как индивидуальный сервис Mini Concierge помогает водителю найти, например, ближайшую кондитерскую для покупки подарка на день рождения.

Другие Stories ориентированы на покупателей, которые уже определились с выбором бренда BMW и конкретной моделью автомобиля.



Эту аудиторию компания пытается привлечь, выпуская Stories с различными опциями покупки.

На экране это выглядит так: по вертикали проезжает сам автомобиль (например, BMW X2), а вслед ним идет текст, подчеркивающий различные способы оплаты покупки. Если провести наверх, можно открыть страницу компании с более детальной информацией [3].

Что касается сторисмейкинга как метода продвижения и продаж российских компаний, бизнеса и брендов, то к наиболее конкретным механизмам использования Stories для создания вовлекающего и интересного контента можно отнести следующие позиции:

- презентация – для стимулирования реакций;
- внедрение интерактивных элементов в готовый контент – для вовлечения зрителей в просмотр;
- переупаковка – для создания дополнительных касаний;
- «залипательный» контент – для удержания внимания;
- экспресс-тест – для быстрого взаимодействия с аудиторией;
- конспект и обратная связь – для повторения тезисов из видео и информации для той части аудитории, которая смотрит без звука или быстро листает ленту Stories;
- голосование – для привлечения внимания к товару или продукту [4].

Представленные выше механизмы, могут значительно увеличить количество откликов и просмотров на Stories, поскольку данные инструменты, во-первых, направлены на вовлечение и привлечение внимания, а, во-вторых, нацелены на получение прибыли, что является неотъемлемым элементом в т.ч. инновационной деятельности любой компании. Рассмотрим самые популярные из данного списка механизмы на практике. Например, механизм презентации сети магазинов косметики и парфюмерии Л'Этуаль (рис. 1). Сначала показали AR-маску марки помады, которую может примерить каждый, а потом объявили быстрый конкурс в Stories. В первой Stories создается интрига и презентуется продукт, во второй – объясняется, что с этой информацией делать.

Еще одним из актуальных механизмов взаимодействия с клиентами является конспект и обратная связь, нашедшие применение в международной компании-ритейлере, специализирующейся на продаже товаров для строительства, отделки и благоустройства дома, дачи и сада (рис. 2).

Леруа Мерлен после серии видео Stories о выращивании зелени дома собрал все советы в один слайд, а в следующем еще и прикрепил голосование, также являющееся средством вовлечения аудитории, для обратной связи.

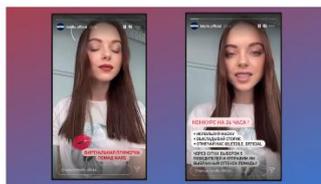


Рисунок 1 – Пример использования презентации в Stories

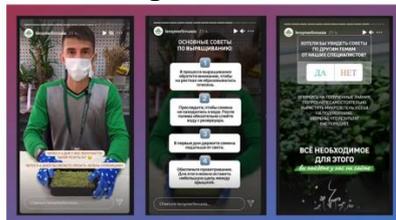


Рисунок 2 – Пример использования конспекта и обратной связи в Stories

Однако прежде, чем что-то выложить, необходимо проанализировать аудиторию. Если нет времени на анализ аккаунта и целевой аудитории, на помощь приходит тот самый сторисмейкер. Он выявит потребности аудитории и подскажет, какого контента в Stories должно быть больше, а также поможет придумать новый формат подачи контента, разработает интересные рубрики, внедрит новые механики. В результате этого Stories заиграют новыми красками и снова начнут вызывать интерес, а самое главное – начнут продавать, поскольку основная задача сторисмейкера – плавно подвести зрителя к мысли о том, что он просто не может больше жить без того или иного продукта [2].

Таким образом, выделенные достижения цифровизации должны стать новым источником инновационного развития российских хозяйствующих субъектов всех видов экономической деятельности, т.к. эти достижения приводят к цифровой трансформации базовых элементов бизнес-моделей и процессов. А именно происходит замена каналов и способов взаимодействия с клиентом (поставщиком, партнером) на цифровой, появляются новые источники сбора и накопления данных (интернет вещей, мобильные вычислительные устройства), объемы информации и данных растут экспоненциально. Кроме того, достижения цифровизации могут и должны быть использованы во всех сферах экономики [5].

В заключении хотелось бы отметить, что на сегодняшний день актуальной представляется необходимость изменения организационной структуры и корпоративной культуры компаний, которые ставят своей целью занять позиции лидеров Индустрии 4.0. Сетевое взаимодействие групп (команд), в распоряжении которых достаточные объемы ресурсов, чтобы оперативно принимать решения, смело инициировать и пробовать новое в условиях сотрудничества и гибких связей, является основой организации, перед которой стоит задача устойчивого конкурентоспособного развития. Успех инновационной деятельности в новую цифровую эпоху во многом зависит от комплексного подхода к трансформации всех ключевых аспектов деятельности компании, создания



технологической платформы, на которой будут выстроены все основные экосистемы бизнес-единицы.

Список использованных источников:

1. Разинкина И.В., Лазарев Н.В. Инновационная деятельность в условиях цифровой экономики // Креативная экономика, 2020. Том 14. № 11. С. 2757-2772.

2. Кравченко Л.Н., Лесковец В.Н. Социальные сети как эффективный инструмент продвижения организации в цифровой экономике // Белгородский экономический вестник. 2019. №2. С. 3-9.

3. Назарова Е.В. Как использовать Stories для бизнеса: учитесь у крупных брендов [Электронный ресурс]. URL: <https://rb.ru/opinion/stories-dlya-biznesa/> (дата обращения 10.05.2021).

4. Собакин А.М. Как бизнесу создавать интересные сторис: универсальные техники и приёмы [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/marketing/238438-kak-biznesu-sozdavat-interesnye-storis-universalnye-tehniki-i-priemy> (дата обращения 30.04.2021).

5. Клевцова К.С. Управленческие инновации и их применение в российских компаниях // Вопросы науки и образования. 2017. №3 (137). С. 342-344.

© Фалько А.И., 2021

УДК 338.462

**ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ТЕХНОЛОГИИ «IS-CHECK-IN»
НА ПРИМЕРЕ ГОСТИНИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Ордынец А.А., Федорук С.Ю.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В 2020 году среди всех сегментов коммерческой недвижимости гостиничный рынок оказался одним из наиболее подверженных влиянию кризисного явления, которое является форс-мажором. Закрытие границ, прекращение авиасообщения, снижения числа бизнес-поездок, отмена всех мероприятий стали ответом на быстрое распространение вируса COVID-19.

В 2020 году гостиничный рынок Москвы продемонстрировал снижение среднего тарифа относительно 2019 года на 13%. Сегмент люкс единственный наращивает тариф +6%. В данном сегменте традиционно высока доля иностранных гостей, индивидуальных путешественников и деловых туристов [8].

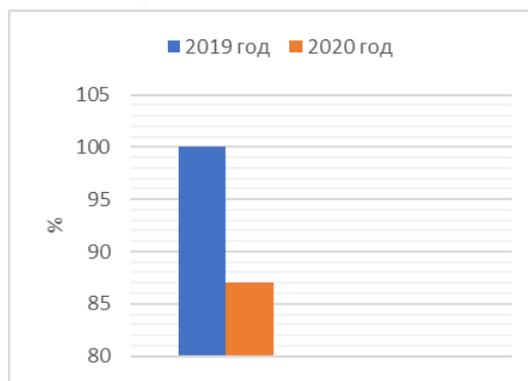


Рисунок 1 – Снижение тарифов на гостиничные услуги рынка Москвы

В силу закрытых границ и всех введенных ограничений число иностранцев в столице значительно сократилось, многие путешественники пересмотрели свои планы. Отельные понимают, что снижение тарифа в люксовых отелях не сможет решить текущие проблемы, а в долгосрочной перспективе негативно отразится на рынке в целом. 2020 год продемонстрировал самый низкий показатель загрузки в истории. Показатель загрузки по рынку в целом по итогам 2020 снизился более чем вдвое и составит по итогам года около 35% [8].

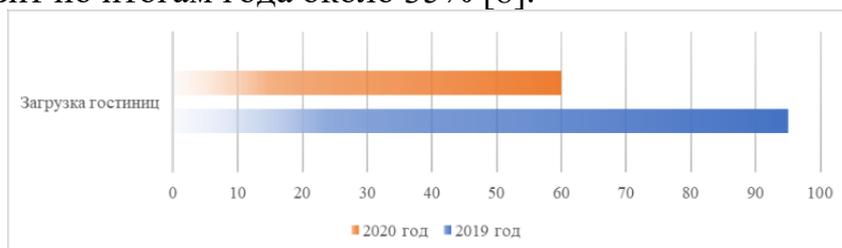


Рисунок 2 – Средняя загрузка гостиниц по России в динамике

В октябре 2020 года состоялось открытие отеля Movenpick Moscow Taganskaya (154 номера). Это первое открытие с начала года в Москве и первый отель под брендом Movenpick в столице. До конца года запланирован ввод в эксплуатацию еще одного брендируемого объекта – Hampton by Hilton Rogozhsky Val (147 номеров).

В целом, в России за 2020 год появилось всего 5 гостиниц (всего около 700 номеров). Новые проекты открывались в таких городах, как – Москва, Краснодар, Сочи, Саранск, Ульяновск. Часть объектов по России представляли собой ребрендинг существующих гостиниц. В Саранске и Ульяновске открылись гостиницы под брендом Radisson, оба отеля представляют собой ребрендинг. В Краснодаре начала работать гостиница Hampton by Hilton.

Многие московские открытия, по объективным причинам, были перенесены на 2021 год. На 2021 год в Москве должны открыться 9 объектов современного стандарта с общим номерным фондом более 1,5 тыс. номеров. Сроки открытия объектов, очевидно, могут двигаться, все будет зависеть от динамики рынка в 2021 году [8].

Ключевые тренды 2020-2021:



сокращение глубины бронирований – путешественники в силу фактора неопределенности стали отказываться от планирования поездок заранее;

рост внутреннего туризма. На фоне ограничений люди предпочитают внутренние направления международным;

загрузка и тариф гостиниц в туристических локациях демонстрируют уверенный рост;

снижение числа деловых поездок – глобальные компании пересматривают свои корпоративные политики о командировках;

замедление ввода нового гостиничного предложения.

Восстановление рынка, по прогнозам специалистов, возможно к середине 2021 года, восстановление международного спроса ожидается не ранее III квартала 2021 года. Вирус COVID-19, падение рубля, закрытие границ и другие факторы сделают 2020 год самым «запоминающимся» в истории гостиничного рынка Москвы.

Для того, чтобы сохранить позиции на рынке предприятия гостиничного сектора активно стараются внедрять инновации с целью повышения уровня сервиса, а также прибыли.

В данной статье мы рассмотрим актуальную тему самообслуживания, так как данная технология широко внедряется в различных отраслях, связанных с обслуживанием клиентов. Можно привести множество примеров – это банкоматы, терминалы самообслуживания в ритейле, киоски саморегистрации в аэропортах. Хотя гостиничный бизнес продолжает игнорировать эту полезную технологию, есть все основания считать, что использование киосков самопоселения в гостиницах дает значительные преимущества, как гостям, так и гостиничным операторам [1].

Также система самостоятельного заселения становится все популярнее, особенно после пандемии COVID-19. Гости хотят меньше контактировать с посторонними людьми, а владельцы апартаментов освобождаются от рутины по заселению и выселению гостей. Гости ожидают постоянного качества сервиса. Иногда они видят, что персонал работает медленно, но клиенты не знают причин, которые заставляют их ждать. Поэтому, чтобы ни происходило, гости раздражаются и считают виновными в происходящем сотрудников отеля.

Следуя четким и понятным инструкциям интерфейса, гость может найти данные о предварительно сделанной брони или забронировать номер непосредственно на киоске, провести оплату и получить ключ от номера.

Киоски самопоселения с инновационной системой «IS-CHECK-IN» предоставляют гостям такие преимущества, как круглосуточный доступ к сервису, ускорение процесса заселения, возможность индивидуального подбора дополнительных услуг, не прибегая к помощи сотрудников отеля, выбор иностранными гостями языка интерфейса [2].



Установленные в холле гостиницы киоски уменьшает нагрузку на персонал в часы въезда большого количества гостей, дают возможность управляющему отелем перераспределить обязанности и сократить расходы на содержание персонала, а также способствуют увеличению прибыли гостиницы за счет продажи дополнительных персонализированных услуг [3].

Внедрение технологий самообслуживания позволяет повысить эффективность сервиса в отеле и вносит значительные изменения в порядок регистрации и размещения гостей в отеле.

Для того чтобы принять решение о внедрении или об отклонении инновации, необходимо провести инвестиционный анализ с целью экономического обоснования. Затраты на покупку и установку оборудования представлен в табл. 1.

Таблица 1 – Затраты на покупку и установку оборудования

Показатель	Затраты, тыс. руб.
Покупка оборудования	1000
Установка оборудования	40
Покупка программного обеспечения	45
Итого	1085

ФОТ администраторов $40000 \times 2 \times 12 = 960000$ руб./год.

Чистый доход и инвестиции по годам представлены в табл. 2.

Таблица 2 – Чистый доход и инвестиции по годам

Годы	Чистый доход по годам, руб.	Инвестиции по годам, тыс. руб.
0	-	1085
1	960	20
2	960	20
3	960	20
Норма дисконта равна 0,12		

Чистый дисконтированный доход рассчитывается по формуле:

$$\text{ЧДД} = \sum_{t=1}^{\text{Tr}} \text{ЧД}_t \times \frac{1}{(1+E)^t} - \sum_{t=0}^{\text{Tr}} \text{И}_t \times \frac{1}{(1+E)^t} > 0, \quad [5]$$

где ЧД_t – чистый доход в стоимостном выражении в году t , Р; E – норма дисконта, доли единицы; И_t – затраты на инвестиции в году t , Р.

$$\begin{aligned} \text{ЧДД} &= \left(\frac{960}{(1+0,12)^1} + \frac{960}{(1+0,12)^2} + \frac{960}{(1+0,12)^3} \right) - \left(\frac{1085}{(1+0,12)^0} + \frac{20}{(1+0,12)^1} + \right. \\ &\left. \frac{20}{(1+0,12)^2} + \frac{20}{(1+0,12)^3} \right) = \left(\frac{960}{1,12} + \frac{960}{1,2544} + \frac{960}{1,4049} \right) - \left(1085 + \frac{20}{1,12} + \frac{20}{1,2544} + \frac{20}{1,4049} \right) \\ &= (857 + 765 + 683) - (1085 + 18,9 + 15,9 + 14,2) = 2\,305 - 1\,134 = 1\,171 \text{ тыс. руб.} \end{aligned}$$

Рентабельность инвестиционного проекта рассчитывается по формуле $R_{\text{ип}} = \frac{\text{ЧД}_{\text{ип}}}{\text{И}_{\text{ип}}} > 1$, [6]

где $\text{ЧД}_{\text{ип}}$ – чистый приведенный доход, $\text{И}_{\text{ип}}$ – приведенные инвестиционные затраты.

$$R_{\text{ип}} = \frac{2\,305}{1\,134} \approx 2 \text{ раза}$$



Срок окупаемости рассчитывается по формуле:

$$T_{\text{OK}} = \frac{\sum_{t=1}^{T_p} I_t}{\text{ЧД}_{\text{СГ}}} < T_{\text{OKН}}, [7]$$

где $\text{ЧД}_{\text{СГ}}$ – среднегодовой доход от применения инвестиционного проекта, Р.

$$T_{\text{OK}} = \frac{1085+20+20+20}{(960+960+960)/3} = \frac{1145}{960} \approx 1,2 \text{ года}$$

Эффект операционного рычага $\text{DOL} = (\text{ЕБИТ} + \text{FC})/\text{ЕБИТ}$

$$\text{DOL} = (2880 + 1145)/2880 = 1,4$$

Проанализировав показатели, мы выявили что проект рентабельный, с маленьким сроком окупаемости, с эффектом операционного рычага 1,4 и достаточно большим чистым дисконтированным доходом.

Таким образом, киоски самопоселения с инновационной технологией «IS-CHECK-IN» предоставляют гостям такие преимущества, как круглосуточный доступ к сервису, ускорение процесса заселения, возможность индивидуального подбора дополнительных услуг, не прибегая к помощи сотрудников отеля, выбор иностранными гостями языка интерфейса.

Установленные в холле гостиницы киоски уменьшает нагрузку на персонал в часы въезда большого количества гостей, дают возможность управляющему отелем перераспределить обязанности и сократить расходы на содержание персонала, а также способствуют увеличению прибыли гостиницы за счет продажи дополнительных персонализированных услуг [4].

Внедрение технологий самообслуживания позволяет повысить эффективность сервиса в отеле и вносит значительные изменения в порядок регистрации и размещения гостей в отеле.

Получив данные инвестиционного анализа, мы выявили, что проект рентабельный (в 2 раза), быстро окупаемый (1,2 года), а также приносит чистый дисконтированный доход 1171 тыс. руб., эффект операционного рычага равен 1,4.

В глобальном масштабе внедрение данной технологии в гостиничный сектор повлечет за собой множество благоприятных моментов: увеличится доля лояльных гостей и прибыль гостиниц, произойдет изменение стандартных бизнес-процессов заселения гостей, исчезнет проблема языковых недопониманий между клиентом и гостиничной организацией.

Список использованных источников:

1. Электронный ресурс (Эконцепт) URL: <http://www.econcept.ru/avtomatizatsiya/kiosk-samoposeleniya-check-in/> (дата обращения 01.12. 2020)

2. Электронный ресурс (ККРС) URL: <https://ccrs.ru/solutions/kiosk-samoposeleniya/> (дата обращения 01.12.2020)



3. Электронный ресурс (Отель. Репорт) URL: <https://hotel.report/technology/preimushhestva-ustanovki-kioska-samoposeleniya-v-otelyah> (дата обращения 01.12.2020)
4. Электронный ресурс (Киоскс.ру) URL: <https://kiosks.ru/index.php/product/kiosk-samoposeleniya-v-otel-is-check-in-ot-kks/> (дата обращения 01.12.2020)
5. Электронный ресурс (Запусти.Биз) – Расчет чистого дисконтированного дохода URL: <https://zapusti.biz/baza/chistyj-diskontirovannyj-dohod> (дата обращения 01.12.2020)
6. Электронный ресурс (Бизнесменс) – Расчет рентабельности URL: <https://businessmens.ru/article/rentabel-nost---chto-eto-formuly-i-primery-raschetov> (дата обращения 01.12.2020)
7. Электронный ресурс (Бизнесменс) – Срок окупаемости URL: <https://businessmens.ru/article/srok-okupaemosti-formula-i-metody-rascheta-primer>
8. Электронный ресурс (Hotel.Report) – Гостиничная индустрия в эпоху COVID-19 URL: <https://hotel.report/management/gostinichnaya-industriya-v-epohu-covid-19>

© Ордынец А.А., Федорук С.Ю., 2021

УДК 338

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Адинцова Н.П., Ходжева Д.О.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

В статье рассмотрены вопросы использования цифровой экономики в современном мире. Где данный прогресс используется, для чего необходим и где ещё возможно применение данного инструмента. Были сделаны выводы, что цифровая экономика является хорошим «помощником» в жизни человека.

В настоящее время такое направление как цифровая Экономика является актуальной темой для обсуждения. На протяжении многих лет наша страна развивается и создаются различные условия, чтобы улучшить уровень жизни и упростить нашу жизнь. Открывает новые возможности.

Что же такое цифровая экономика? Цифровая экономика – это отображение всех данных в цифровом виде. Это позволяет быстро ориентироваться в показателях и записях, которые составляются в организациях. А также, в цифровом виде проще найти ту или иную информацию, статистические показатели и т.д.

В первую очередь, в нашей жизни появился интернет. С помощью этого, люди могут найти ту или иную информацию. Теперь для этого не



надо идти в библиотеку, всю необходимую информацию можно найти при помощи новых технологий. В наше время можно приобрести любую вещь и даже продукты, не выходя из дома. Для этого необходимо установить приложение или открыть необходимый сайт, и заказать то, что вас интересует. То есть сюда начинает вмешиваться Экономика [1]. Ведь купля-продажа любого товара или услуги является экономическими отношениями. Тем самым, это служит подтверждением всего выше сказанного.

Но есть такие отрасли, в которых цифровизация происходит медленнее. Это касается машиностроения, нефтедобычи и сельского хозяйства. Связанно это с тем, что данные отрасли довольно большие и старые, поэтому туда сложнее внедрить новые технологии. Но нефтедобывающие организации плотно занялись этим вопросом и начали разрабатывать новые программы, которые позволят улучшить их деятельность [2]. Они создали умные скважины, которые позволяют быстро провести анализ и среагировать на ситуацию.

В данной статье, хотелось бы рассмотреть, где конкретно используется данная система и где ее ещё возможно применить.

Самая известная система для каждого человека – это онлайн-услуги. Примером может выступать Сбербанк-онлайн (мобильный банк). С помощью данного приложения каждый человек может осуществить покупку или же оплатить счета. Также данное приложение облегчает деятельность предприятия. Происходит оптимизация деятельности и позволяет уменьшить время отправки денег своим посредникам и рабочим.

Помимо мобильного банка, также улучшает деятельность организации электронный документооборот. Благодаря этому, каждый сотрудник, не покидая своего рабочего места, имеет доступ к различным документам. Это позволяет повысить качество работы и улучшить осведомление сотрудников внутри компании, а также с помощью этого информация воспринимается так, как была поставлена. Ведь когда информация передаётся устно от одного человека другому, зачастую перефразируется и теряет свой прежний смысл. Из-за чего часто происходят сбои в работе.

Также ярким примером цифровой экономики является такой сервис как Яндекс.такси. Данный сервис направлен на предоставление услуг. Сервис позволяет с легкостью заказать легковое такси, не связываясь с диспетчером. Помимо этого, есть возможность выбрать необходимые условия в машине, которые делятся на эконом, комфорт, комфорт и бизнес. Также клиенты сразу могут узнать стоимость своей поездки из точки А в точку Б. А что самое главное, можно проследить маршрут своей поездки. Также основным преимуществом данного сервиса является безналичная оплата. Множество людей привыкли пользоваться электронными картами и зачастую не используют наличные деньги. Сервис Яндекс такси решили



данную проблему и теперь есть возможность оплатить свою поездку «онлайн» с помощью мобильного банка.

Таким образом мы разобрали, где уже используется цифровая экономика. А где же она еще не используется, но может присутствовать? Как говорилось ранее, наша страна развивается и уже создано достаточно много приложений и программ для работы в офисе и для предоставления различных услуг [3]. Разработано такое приложение как Java или же Wolfram CDF. Данный приложения позволяют моделировать различные ситуации. Формат файлов CDF позволяет создавать документы, содержащие интерактивные математические объекты. Для создания таких документов нужно использовать полноценную систему Wolfram Mathematica, а вот уже созданные документы вполне могут использоваться как самостоятельные приложения или интегрироваться, например, в web-страницы.

У данного формата существует множество преимуществ, некоторые из них:

CDF файлы легко интегрируется в HTML код;

в CDF файлах используются математические вычисления в реальном времени.

Данный инструмент можно использовать в спортивных играх, например в таких как футбол. Благодаря CDF формата можно определить траекторию полёта мяча. С помощью ползунков мы имеем возможность выставить определённую скорость бега и силу удара [4]. Это позволит футболистам просматривать демонстрацию удара, что позволит воспользоваться этими данными в дальнейшем.

Формат CDF представляет собой единый контейнер для обработки и распространения исследовательских данных, научных симуляций и математического моделирования в различных сферах, в том числе спорте.

Таким образом, мы можем сказать, что цифровая экономика наше будущее. С помощью цифровизации жизнь человечества становится проще. Организации оптимизируют свою деятельность, что позволяет ускорить бизнес-процессы. Помимо организаций, есть возможность использовать цифровизацию в спортивных играх. Что позволяет улучшить результаты игры.

Список использованных источников:

1. Асланов Р. М., Беляева Е. В., Муханов С. А. Тренажер по дифференциальным уравнениям на основе WolframCDFPlayer / Сибирский педагогический журнал. 2015. – 128 с.
2. Голик А. В., Муханов С. А. Технология WolframCDF для создания электронного учебника по математике // Молодой ученый. 2016. № 30. – 134 с.
3. Кешелаева А. В., Введение в «цифровую» экономику», 2017. – 38 с.



4. Маркова В. Д. Цифровая экономика: учебник: ИНФРА-М, 2018. – 186 с. – (Высшее образование: Бакалавриат).

© Адинцова Н.П., Ходжева Д.О., 2021

УДК 658.5.012.1

ОТБОР МОДЕЛЕЙ ОДЕЖДЫ К ЗАПУСКУ В ЦИФРОВОЙ СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Чистякова А.И., Гусева М.А., Андреева Е.Г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

Современный рынок постоянно обновляется новыми адаптивными моделями одежды. С индустриализацией моды швейная продукция трансформировалась в бизнес-товар, когда размеры прибыли от продажи производственных партий непосредственно зависят от сроков реализации, т.е. востребованности моделей. В статье представлен процесс автоматизированного формирования производственных партий одежды к запуску в производство, позволяющий оптимизировать этапы проектирования и изготовления изделий.

Особенностью проектирования и изготовления промышленных коллекций одежды является многоплановость и сложность организации производственного процесса в рамках планируемой себестоимости изделий [1], поскольку новизна композиционного и конструктивного решения моделей [2] непосредственно влияет на экономическую эффективность продукции, длительность этапов проектных работ и осуществление технологического процесса.

Индустриализация в модном бизнесе способствовала быстрому развитию швейной отрасли. Для насыщения рынка одежды модными товарами с середины 20 века в странах Юго-Восточной Азии организованы и успешно функционируют швейные аутсорсинговые производства, работающие с заказчиками из Европы и Америки [3]. Основная задача таких фабрик - быстрый выпуск огромных промышленных партий одежды Fast fashion («быстрой моды»), срок эксплуатации которых не превышает два сезона [4]. Благодаря аутсорсингу, современный российский рынок модной одежды наполнился изделиями, ориентированными на массовых покупателей со средним и низким уровнями доходов. Согласно аналитике агентства MAGRAM, наибольшим спросом сейчас пользуются товары от производителей «раскрученных» марок, таких как SELA, Paninter, OGGI, Zarina, Kellermann, FOSP, Onegin, «Глория Джинс», а конкуренцию отечественной продукции составляют изделия среднего ценового сегмента от европейских брендов ZARA, H&M, River Island [5]. Напряженная



конкуренция заставляет российских предпринимателей искать новые формы оптимизации производственного процесса, важным этапам которого является отбор новых моделей к запуску [6]. Промышленные коллекции одежды включают базовые модели и их модификации. Базовые формы формируют с учетом потребительских предпочтений и рекомендаций по выпуску ассортимента в каждой полнотной и размерно-ростовочной группах. Экспертная оценка каждой модели проводится по наиболее значимым критериям шкалы отбора, включающей такие позиции, как соответствие типовых членений деталей изделия, стиля, конфекцион-пакета и декоративных элементов модному направлению.

Анализ опыта работы таких крупных предприятий, как Глория Джинс, KARI KIDS, СТОКМАНН, показал, что для эффективности процесса выбора моделей одежды для запуска в производство необходима глобальная автоматизация производственного цикла [6] на основе систематизации информации от всех подразделений предприятия. Достижение поставленной цели возможно с внедрением на швейном предприятии единой базы данных (рис. 1), содержащей сведения:

1) входная информация о систематических маркетинговых исследованиях (опросы покупателей, статистику реализации производственных партий и аналитику причин формирования товарных остатков, прогнозы востребованности изделий на будущие сезоны и т.д.);

2) дифференцированные данные о свойствах конфекцион-пакетов выпускаемых изделий (с аналитикой возможности вариативности составляющих);

3) хранилище наиболее качественных конструктивно-технологических решений популярных моделей одежды (новизна при этом будет основана на использовании унифицированного кроя и взаимозаменяемых отделочных элементов);

4) база вариантов поузловой обработки (в связке в конфекционным и конструкторским блоками), моделирование потоков и расчет предварительной себестоимости моделей;

5) склад готовой продукции и логистика – рекомендации по условиям хранения и транспортировки;

6) мерчендайзинг, информация о рекламе продукции, размещении в торговых залах, анализ продаж.



Рисунок 1 – Схема структуры базы данных



На основе проведенного анализа разработана база данных «Автоматизация отбора новых моделей одежды к запуску в производство» [7], имеющая открытую структуру для пополнения информацией по каждому блоку. Предлагаемая база данных функционирует на основе компонента Microsoft Office Excel 97-2010. Открытость программной среды позволяет интегрировать базу данных в систему 1С Предприятие для формирования и гармоничного пополнения актуальной информацией единой информационной среды швейного предприятия [8]. Наличие возможности фильтрации информации в блоках базы данных (рис. 2) позволяет планировать временные и логистические затраты, контролировать складские остатки и выполнять потенциальное отсеивание нерентабельных образцов. Так, например, основанием для исключения изделия из промышленной коллекции может стать: 1) наименьшая схожесть его композиционного и конструктивно-технологического решения с произведенной ранее и спешно реализованной моделью; 2) высокая трудоёмкость процесса изготовления, значительно повышающая стоимость готовой продукции; или 3) отсутствие в производственных цехах предприятия-подрядчика необходимого парка оборудования.

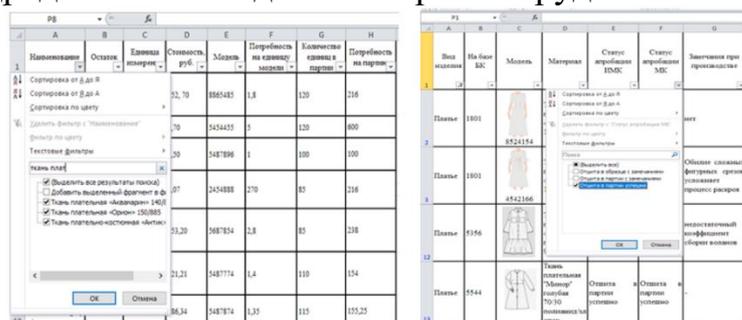


Рисунок 2 – Фрагменты фильтрации информации в блоках базы данных «Автоматизация отбора новых моделей одежды к запуску в производство»

Наличие на швейных предприятиях единых баз данных позволяет перевести производство в статус цифровых фабрик, характерным отличием которых являются высокая мобильность производства с учетом пожеланий потребителей [9].

Автоматизированный отбор модельного ряда к запуску в производство обеспечивает быстрый выбор научно-обоснованных данных для организации работы специалиста производственного отдела швейного предприятия, ответственного за подготовку производственных партий швейных изделий, информацией для анализа рентабельности производства моделей одежды в автоматизированном режиме производственных партий.

Список использованных источников:

1. Оленева О.С., Серых Т.С. Стратегические методы управления ассортиментом. // В сб. мат. Междунар. науч.-техн. конф.: «Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (ИННОВАЦИИ - 2014)», 2014. - С.21-23.



2. Алибекова М.И., Белгородский В.С., Андреева Е.Г. Архитектоника формы в композиции костюма. – М.: РГУ им. А.Н. Косыгина, 2020. – 221 с.

3. Joy A., Sherry J.F., Venkatesh A., Wang J., Chan R. Fast Fashion, Sustainability, and the Ethical Appeal of Luxury Brands// Fashion Theory. - 2012, Vol.16, Is.3.- P.273-295.

4. Гусева М.А., Гетманцева В.В., Андреева Е.Г., Рогожина Ю.В., Смирнов В.Б. Цифровизация дефектов одежды для оптимизации аутсорсингового изготовления «fast fashion» коллекций // Дизайн и технологии, 2019, № 75 (117), с. 43-48.

5. MAGRAM market research. URL: <http://www.magram.ru> (дата обращения: 24.02.2020).

6. Гусева М.А., Андреева Е.Г., Рогожина Ю.В., Чистякова А.И. Автоматизированный отбор моделей швейных изделий к запуску в массовое производство // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2021. – Т. 13, № 1. – С. 152–162.

7. Гусева М.А., Белгородский В.С., Андреева Е.Г., Чистякова А.И. Автоматизация отбора новых моделей одежды к запуску в производство / Свидетельство о регистрации базы данных № 202160005 RUS. Правообладатель: РГУ им. А.Н. Косыгина; зарег. 11.01.2021 Бюл. № 1.

8. Шеромова И.А., Старкова Г.П., Железняков А.С. Разработка концептуальных подходов к формированию информационно-технического обеспечения интегрированной информационной среды швейного предприятия // Фундаментальные исследования. 2017. № 5. С. 105-109.

9. Корнилова Н.Л., Салкуцан С.В., Болсуновская М.В., Горелова А.Е., Васильев Д.А. Отдельные аспекты PLM-систем для создания цифровых фабрик в швейной промышленности// Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. - 2018, №4 (376). - С.103-106.

© Чистякова А.А., Гусева М.А., Андреева Е.Г., 2021

УДК 657.1.011.56

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

Шарай А.А.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Ставрополь

Сегодня в бухгалтерском учете происходят значительные изменения и развитие цифровых технологий, переход к автоматизированному учету. В этом нуждаются все организации и предприятия. Теперь им не нужно хранить в печатном виде огромные тома различного рода документации, это ушло в прошлое. Включение бухгалтерских программ в их деятельность помогло значительно упростить принятие решений, навести порядок в



складском учете, в снабжении и реализации продукции, товаров, отслеживать договоры, быстрее рассчитывать заработную плату, своевременно сдавать отчетность.

Развитие цифровой экономики, научно-технического прогресса проникли во все виды социальной деятельности, без внимания не осталась и бухгалтерия, которая использует автоматизированные формы учета и отчетности для эффективной и своевременной работы. В связи с этими изменениями профессия бухгалтера также претерпевает изменения. Теперь работнику бухгалтерии недостаточно разбираться в бухгалтерском учете, ему необходимо повышать уровень своей компетенции в области знаний программ, необходимых для его работы. К Примеру, подобные системы как «Главбух», а также «СКБ Контур» дают возможность приобрести письменное удостоверение о повышении квалификации за установленную необходимую сумму.

Наиболее распространенные бухгалтерские системы предоставляют такие возможности, как:

- легкость, практичность и эластичность в их изучении, а также применении;

- масштаб использования, как в интересах небольших компаний, так и с целью корпоративных структур;

- ясное, а также ёмкое понимание данных; наладка и изменяющееся законодательство, в том числе налоговое, и характерные черты учета определенной компании;

- огромный комплект стандартных действий и конфигураций отчетности; существенные умозаключительные способности, нередко с графичным понятием данных.

Все эти возможности помогают бухгалтеру значительно увеличить темп и удобство работы. Но на сегодняшний день все больше говорят о том, что профессия бухгалтера уходит в прошлое и его работа заменяется компьютерными технологиями. Но так ли это?

С развитием автоматизации у бухгалтера значительно упрощается работа, о чем мы сказали выше, но его обязанности от этого не уменьшаются. Бухгалтер обладает большой областью обязательств, в частности в его плечах находится формирование основной документации, надзор за ее правдивостью, организация к счетной обработке, зачисление заработной платы сотрудникам. Помимо этого, бухгалтер должен снабдить нужной сопоставимой и надёжной бухгалтерской информацией внутренних, а также внешних пользователей бухгалтерской отчетности.

Исходя из этого, можно сказать, что данная профессия не теряет своей актуальности и по сей день. Профессия стала требовать от работника больше компетенций и обязанностей, необходимость изучения бухгалтерских программ и компьютерных технологий. Бухгалтер должен быть глубоким аналитиком, который не только формирует бухгалтерскую



отчетность, но и занимается информационным обеспечением управленческих решений по самым разным поводам.

Потребность в таких бухгалтерах усиливает необходимость применения в учебном процессе новейших достижений экономической науки, регулярное увеличение квалификации, а также идеальное выполнение норм профессиональной этики.

Для внедрения автоматизации в бухгалтерский учет необходима не только покупка определенного рода программ, но и выбор качественной техники, которая будет долго работать и обладать значительным запасом мощности, чтобы работник бухгалтерии при необходимости устанавливал иные программы для качественного выполнения своей работы. Так же для больших бухгалтерий имеет место создание сетевой системы, где все базы данных будут в одном месте, что позволит в любое время получить отчеты всех видов.

Автоматизация бухгалтерского учета в компании, а также разработка экономической отчетности в налоговые органы в обстоятельствах переходной экономики Российской Федерации считается одной из более значимых вопросов. Автоматизация – это не простой и сложный процесс создания эффективной системы бухгалтерии любой организации. И для того, чтобы эта система работала эффективно необходимо учесть следующие аспекты:

следует подготовить персонал, провести обучение своих сотрудников для того, чтобы они без труда разбирались во всех программах;

действительно оценить способности работников, а также подготовленность автоматизируемых мест;

следует осуществить точное согласование абсолютно всех автоматизируемых мест (складов, секций, бухгалтерии) и распределение функций по работникам.

Таким образом, автоматизация бухгалтерского учета не уменьшает число сотрудников, а лишь значительно упрощает их работу с документами, правильно организует её работу.

Список использованных источников:

1. Забудьков В.А. Цифровая экономика и ее роль в управлении социально-экономическими отношениями / В.А. Забудьков, Т.Л. Безрукова // Студенческий научный форум – 2018 X Международная студенческая электронная научная конференция. 2018 <https://scienceforum.ru/2018/article/2018007049> (дата обращения 03.02.2019).

2. Карпова Т.П. Направления развития бухгалтерского учета в цифровой экономике / Т.П. Карпова // Известия СПбГЭУ. 2018. № 3 (111). С. 52–57.

3. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция 28.11.2018 года).



http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ (дата обращения 01.02.2019)

4. Макарова Л.М. Эволюция применяемых информационных технологий в бухгалтерском учете / Л.М. Макарова, О.В. Коробкова // Молодой ученый. 2014. № 1. С. 380–383.

© Шарай А.А., 2021

УДК 65.016.7

ВНЕДРЕНИЕ МОБИЛЬНЫХ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ УСТРОЙСТВ С ПОДДЕРЖКОЙ СОТОВОЙ СВЯЗИ КАК СПОСОБ ЦИФРОВИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА

Строкина Л.А., Шевченко Я.Э.

*Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», Донецк*

Еще до того, как COVID-19 изменил специфику рабочих мест, уже существовали тенденции и проблемы, необходимые для расширения вариантов использования мобильных вычислительных устройств с поддержкой сотовой связи. Растущая глобализация и усложнение систем безопасности, технологий и конкурентной среды затрудняют управление персоналом, устройствами и данными. Актуальность исследования заключается в том, что возросшая активность в области обмена файлами, видеоконференцсвязи, инструментов для совместной работы, данных и инструментов анализа усилила необходимость изменений. Компании должны иметь возможность позволять клиентам и поставщикам постоянно взаимодействовать с ними в цифровом формате по множеству каналов.

Смартфоны являются основой для подключения рабочей силы в производственный процесс, но современным сотрудникам требуется больше, чем электронная почта и некоторые корпоративные приложения. Необходима возможность работать, где угодно и когда угодно с полноразмерными клавиатурами и большей вычислительной мощностью. Wi-Fi является неконкурентоспособным, в частности домашний Wi-Fi, который бывает нестабильным, без широкополосного подключения корпоративного уровня и профессионально установленных локальных сетей. Сотовые сети представляют собой резервную копию, но современные методы безопасного подключения к ним, требуют привязки к мобильным телефонам или устройствам, таким как ключи сотовой связи и Wi-Fi. Обеспечивая подключение с меньшим сопротивлением, вызываемым паролями для безопасного Wi-Fi или Mi-Fi, устройства с поддержкой сотовой связи могут обеспечить бесперебойное подключение, если другие сети неэффективны. А также, они могут повысить безопасность за счет



использования дополнительных функций, созданных поверх, таких, как аутентификация пользователя, которая отслеживает поведение в реальном времени с помощью характеристик нажатия клавиш, например, или используя собственные возможности безопасности лицензированных операторов сотовой связи.

Мобильные вычислительные устройства с поддержкой сотовой связи не являются новыми. Эти устройства появились с момента возникновения мобильных телекоммуникаций 4G более десяти лет назад, но рассматривались как нишевой элемент, в основном для использования в компаниях высокого класса, и даже тогда, они были зарезервированы для избранной группы лиц. Только около 4% ноутбуков и портативных компьютеров поддерживают сотовую связь по сравнению с 35% планшетов. Препятствиями для внедрения являются высокие цены на устройства и пакеты сотовой связи, а также малое время автономной работы. До пандемии большинство рабочих не нуждались в них, потому что они выполняли свою работу в офисе, используя, либо высококачественный, безопасный Wi-Fi, либо проводные соединения.

Учитывая ожидаемое продолжение удаленных или гибридных рабочих схем, потребность в мобильных вычислительных устройствах с поддержкой сотовой связи потенциально намного шире. Форм-фактор таких устройств становится более удобным для пользователя, улучшаются экономические показатели их предоставления и развертывается более высокоскоростной 5G.

В 2021 г. на рынке представлено несколько ноутбуков, планшетов и смартфонов с поддержкой сотовой связи 5G, но основные производители разрабатывают более широкий спектр мобильных вычислительных устройств в ожидании роста спроса пользователей и готовности платить за сотовую связь. Кроме того, идет масштабное развертывание инфраструктуры 5G и распределение спектра, хотя и то, и другое может быть замедлено из-за ограничений безопасности COVID-19. В то же время запускаются возможности виртуальной SIM-карты – e-SIM, для обеспечения гибкости настройки сети для корпоративных пользователей [1].

Сами устройства улучшаются, получая больше вычислительной мощности, увеличивая время автономной работы и мощные наборы микросхем ИИ (искусственного интеллекта). Сочетание этих технологических достижений откроет больше возможностей корпоративного использования, таких, как обнаружение угроз безопасности в режиме реального времени и связь между устройствами [3].

Для устройств с поддержкой сотовой связи в 2021 г. требуется надбавка примерно в 500 долл. США за возможность использования 5G, а обновление устройства с поддержкой 4G до 5G стоит от 200 до 300 долл. США (В то же время компания может покрыть некоторые из этих



дополнительных затрат, установив корпоративные скидки от 20 до 50% в зависимости от размера своего парка или общих затрат на ИТ). Ожидается, что эти надбавки быстро снизятся по мере появления на рынке новых устройств с поддержкой 5G.

Что касается сотовой связи, необходимой для работы устройств, ожидается, что операторы будут вводить новшества в ценообразовании по мере развертывания 5G. Переход на ноутбук с поддержкой 5G в США будет стоить от 35 до 40 долл. США за устройство в месяц. При обновлении устройства с поддержкой LTE до 5G стоимость дополнительных услуг незначительна. В настоящее время компании приобретают эти соединения либо в виде пула, либо в виде отдельных подключений к SIM-картам. Исходя из оценок McKinsey, общие дополнительные затраты на переход на сотовые устройства для трети сотрудников крупного банка будут незначительными, менее 1% от общего объема расходов на ИТ в течение трехлетнего периода.

У операторов есть возможности для инноваций во взимании платы с клиентов, для ускорения внедрения устройств, всегда подключенных к сети. Одна из возможностей может заключаться в том, чтобы предлагать неограниченные или многоуровневые пакеты данных компаниям до определенного количества устройств и взимать плату постепенно за каждое новое устройство, добавленное в парк. Некоторые операторы экспериментируют с объединением мобильных вычислительных устройств с поддержкой сотовой связи с пакетами производительности, а также управляемыми службами, такими как служба поддержки, управление SIM-картами или управление лицензиями [1].

По мере развития облачных технологий и распространения сервисов на основе SaaS, таких, как наборы для повышения производительности, все больше работы переводится в цифровую форму, что увеличивает потребность в подключении. Требования клиентов также меняются в сторону плавного цифрового взаимодействия с поставщиками услуг. Например, в сфере финансовых услуг цифровые технологии превращаются в канал по умолчанию для большинства клиентов. Аналогичным образом, растет число случаев использования дистанционного медицинского обслуживания [2].

Кибербезопасность, которая стоит на первом месте в повестке дня ИТ-директоров, является еще одной областью меняющихся потребностей компаний. Кибератаки становятся более изощренными с каждым днем, а растущая цифровизация рабочих нагрузок и растущий объем данных, особенно конфиденциальных записей, в сочетании с растущим числом сотрудников, подключающихся удаленно, создают новые проблемы для ИТ-руководителей. Кроме того, с ростом числа сотрудников, получающих доступ к сетям из дома, тенденция использования собственного устройства усиливает уязвимость в сети и угрожает конечным устройствам, которые



ранее были защищены внутри периметра корпоративного офиса. Учитывая масштаб потенциальных убытков от IP-адресов и денежных потерь, ИТ-директора ценят предложение дополнительных функций безопасности, которые могут предоставить устройства, подключенные к сотовой связи. Факт того, что они всегда подключены, означает, что включенные устройства имеют более короткое время авторизации, меньшее время простоя или отсутствие простоя при установке обновлений безопасности и меньшее количество заражений вредоносным ПО [3].

При рассмотрении вопроса о внедрении мобильных вычислительных устройств с поддержкой сотовой связи необходимо учитывать множество факторов. Главным из них является культура рабочего места. Технологии внесли значительный вклад в создание культуры постоянного рабочего места, и многие сотрудники чувствуют себя уставшими, когда границы между работой и домом стираются. Просьба к сотрудникам использовать постоянно подключенные устройства может потенциально ухудшить их моральный дух. Тем не менее, компаниям необходимо обслуживать клиентов, которые рассчитывают на круглосуточное обслуживание и поддержку, а сотовые устройства предлагают как работодателям, так и служащим ряд вероятных преимуществ, чтобы компенсировать потенциальные недостатки.

Работодатели должны решить, как создать здоровое и устойчивое рабочее место перед лицом потенциальных сложностей. При правильном использовании всегда подключенные устройства могут действительно помочь в этом, предоставляя сотрудникам большую гибкость и контроль над тем, где и когда они работают. Чтобы определить, подходят ли постоянно подключенные устройства для их рабочего места и как их эффективно развернуть, компаниям следует предпринять следующие шаги [1].

Определить варианты использования, которые принесут пользу бизнесу. Работодатели должны четко определить варианты использования, в которых бесконтактная связь способствует увеличению ценности бизнеса и разработки продуктов, производительности или удовлетворенности сотрудников. Они должны либо усилить и усовершенствовать уже определенные процессы и практику, либо позволить действовать новым, инновационным путям.

Включить пользователей в соответствии с их требованиями к подключению (рис. 1). Потребности в подключении различных групп сотрудников значительно различаются и будут меняться с течением времени. Компании должны стремиться увязывать решения о том, на каких должностях использовать всегда подключенные устройства, с ценностью варианта использования.



Рисунок 1 – Потенциал внедрения мобильных вычислительных устройств с поддержкой сотовой связи в зависимости от должности [1]

Проанализировать рентабельность инвестиций. Хотя общая стоимость владения постоянно подключенными устройствами становится все более привлекательной, создание подключенной рабочей силы – это вложение, которое необходимо оправдать. Строгое определение вариантов использования поможет оценить качественные и количественные преимущества. Помимо прямых затрат, необходимо учитывать и другие факторы, связанные с затратами, такие как простота и стоимость развертывания и расширения существующих возможностей поддержки.

Проверить совместимость и соответствие требованиям. Подключенная рабочая сила вводит новый уровень сложности в управлении устройствами. Создание соответствующих политик и наличие необходимых возможностей, включая как таланты, так и процессы, для этого имеет решающее значение для соблюдения требований безопасности и обеспечения операционной эффективности. Новые поколения постоянно подключенных компьютеров предлагают расширенные функции безопасности, но по определению возможность работы из любого места ограничивает стандартные локальные протоколы безопасности. Решению о переходе на всегда подключенные устройства должен предшествовать набор вопросов о совместимости и возможностях, таких, как: Каков уровень обратной совместимости? Насколько зрелыми являются устройства? Требуют ли они создания дополнительных внутренних возможностей развертывания и поддержки для обеспечения бесперебойной работы? Совместимы ли они с предпочтительными платформами и продуктами?

Контролировать удовлетворенность и вовлеченность сотрудников. После внедрения устройств с постоянным подключением компании должны тщательно следить за удовлетворенностью сотрудников и устранять любые негативные последствия, которые устройства приносят в культуру. Если их не контролировать, такие эффекты могут сделать инвестиции в дальнейшее подключение контрпродуктивными – общее количество отработанных



часов может увеличиться, но производительность может снизиться из-за негативного влияния на когнитивные и умственные способности.

По мере того, как компании будут переходить к новому сочетанию удаленной и локальной работы, мобильные вычислительные устройства с поддержкой сотовой связи начинают иметь больше жизнеспособных вариантов использования. Этот сдвиг совпадает с технологическим прогрессом и изменениями в экономике этих устройств, что делает возможным широкое внедрение.

Список использованных источников:

1. Ferry Grijpink, Reliably connecting the workforce of the future (which is now) [Электронный ресурс] / Ferry Grijpink, Kasia Jodlowska, Mark Patel, Rutger Vrijen. – Электрон. дан. – 2021. – Режим доступа <<https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/reliably-connecting-the-workforce-of-the-future-which-is-now>>

2. Susan Lund, What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries [Электронный ресурс] / Susan Lund, Anu Madgavkar, James Manyika, Sven Smit. – Электрон. дан. – 2020. – Режим доступа <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>>

3. Yuval Atsmon, Tipping the scales in AI: How leaders capture exponential returns [Электронный ресурс] / Yuval Atsmon, Kim Baroudy, Pallav Jain, Sunil Kishore, Brian McCarthy, Sumesh Nair, Tamim Saleh . – Электрон. дан. – 2021. – Режим доступа <<https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/tipping-the-scales-in-ai>>

© Строкина Л.А., Шевченко Я.Э., 2021

УДК 658.6

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ

Ширина Н.М., Гусарова А.С.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва

В настоящее время происходит цифровая трансформация, которая характеризуется рекордным взлетом популярности маркетплейсов, усилением роли социальных сетей, повышением технологичности рекламы, появление контента нового формата, а также трендом на персонализацию и кастомизацию, то есть миграцией буквально всего – компаний, потребителей, товаров и услуг, транзакций, впечатлений, эмоций и клиентского опыта в Интернет. Соединение времени, места и контекста



способствует процветанию digital-рынка, электронной коммерции и цифровой экономики, что обуславливает актуальность более детального рассмотрения инноваций в сфере электронной торговли.

Электронная торговля (e-commerce) позволяет потребителям приобретать товары и услуги с помощью интерактивного сервиса самообслуживания, предоставляя множество вариантов совершения покупки, оплаты, доставки, программы лояльности, что стимулирует компании искать новые бизнес-модели для привлечения и удержания клиентов. На основе изученных источников рассмотрим подробнее некоторые тенденции в развитии e-commerce [15].

1. S-commerce, social commerce – продажи через социальные сети.

Современные потребители проводят в социальных сетях в среднем 2 часа 25 минут в день, а их численность в мире на 2021 год составляет 4,20 млрд. человек (53,6%) [8], поэтому все время испытывают интегрированные переживания в онлайн-среде, что позволяет брендам и ритейлерам совершать еще большее число сделок в Интернете. Еще в 2005 году компания Yahoo! популяризировала термин «социальная коммерция», однако именно на данном этапе развития сервисов для коммуникации и наличия разнообразных дополнительных функций и цифровых инструментов возрастает его эффективность, как канала сбыта [2]. Интеграция социальных сетей в процесс покупки – неотъемлемый элемент успеха любого современного веб-сайта e-commerce для повышения лояльности со стороны представителей молодого поколения. Как канал сбыта, социальные медиа предоставляют почти безграничные возможности для таргетированной рекламы (адресованной определенной целевой аудитории (ЦА), благодаря которой пользователи могут узнать всю информацию о продуктах и услугах в удобной форме. Формат социальных сетей создает те необходимые эмоции и впечатления, которые способствуют регулярному росту продаж. За последние несколько лет отмечается рост s-commerce в среднем 25% в год, чему способствует наличие у большинства людей смартфонов [1]. Наиболее активно развитием данного формата занимаются социальные сети, в соответствии с табл. 1.

Таким образом, социальные сети уже не просто средство для общения и обмена впечатлениями. Сегодня разработчики самых популярных социальных сетей и видеохостингов интегрируют функцию «e-commerce», делая их привлекательным инструментом для повышения эффективности маркетинговых мероприятий в области рекламы, продвижения, а теперь и как полноценного канала для сбыта продукции.

2. Headless commerce – «безголовая» коммерция.

Экспертами прогнозируется рост популярности «безголовой» коммерции (англ. headless – «безголовая», или англ. decoupled – «отделенная»). Инновация способна оптимизировать многие трудоемкие процессы систем более ранних этапов, поэтому становится инструментом



для повышения гибкости и скорости в масштабировании бизнеса, изменении контента и охвата, повышения конверсии и удовлетворения новых потребностей клиентов в сфере электронной коммерции. Новая архитектура системы управления контентом (CMS – content management system) имеет отделенные друг от друга внутренние и внешние элементы системы, что позволяет вносить изменения во внешний интерфейс без корректировок внутреннего интерфейса, что добавляет расширенный набор новых настроек для персонализации предложения, не требуя полного обновления платформы [9]. CMS передает не готовый HTML (Hypertext Markup Language – код для структурирования и отображения веб-страницы и её контента), а только данные с сервера (JSON формата – текстовый формат обмена данными, основанный на JavaScript) так, что пользовательский интерфейс выстраивается на стороне клиента (в его браузере). Например, Strapi CMS может быть полностью кастомизирована и ориентирована на разработчиков [13].

Таблица 1 – Примеры social e-commerce

Социальная сеть	E-commerce
Instagram	Функция shoppable post (для покупки товаров из фото/видео в любом разделе приложения), позволяющая компаниям отмечать товары метками «Shopping tags» в постах или стикерами в историях (Stories – контент в Instagram, доступный пользователям только в течение суток), а также оформление заказа – «Instagram shop» (функция пока доступна в США и Великобритании) [5].
Likee	Функция «Покупки» для приобретения товаров известных брендов и инфлюенсеров, не покидая приложения. Новые ценовые стратегии: эксклюзивные скидки и промокоды во время коротких видео и прямых эфиров. Сотрудничество с AliExpress, Xiaomi, Huawei [6].
Вконтакте	«Магазин 2.0» – e-commerce платформа для продажи товаров в сообществах. «Маркет» – персонализированная онлайн-витрина, которые показывают пользователям интересные предложения магазинов по рекомендациям, объединенная впоследствии с функцией «Покупки», чтобы пользователи смогли смотреть обзоры на товары и сразу их покупать.

Обратить внимание на перспективный тренд следует компаниям, которым трудно повысить качество обслуживания клиентов, настроить персонализацию, осуществлять омниканальные продажи и интеграцию со сторонними сервисами и веб-приложениями, а также разработку инновационных пользовательских интерфейсов (различные системы оформления заказа, добавление полей в учетные записи, удобство в обмене сообщениями) и точек соприкосновения с клиентом (веб-сайты, односторонние приложения, носимые устройства, нативные мобильные приложения, голосовые ассистенты, чат-боты, IoT (Интернет вещей), мессенджеры). Итак, переход к типу архитектуры торговой платформы, использующей клиентские фреймворки, – логичный шаг в развитии IT-технологий и e-commerce.

Специалистами отмечается, что сегодняшняя роль Headless CMS заключается в создании ресурса данных для множества каналов, поэтому они пока не смогут заменить системы традиционного формата. Помимо



этого, значительная часть рынка CMS вскоре заполнится различными блог-платформами, конструкторами веб-сайтов (например, Medium или Tilda) и социальными сетями.

3. Voice-commerce – голосовая коммерция.

Технология интерактивного распознавания голоса, или голосовой ассистент (англ. voice assistant) – это цифровой помощник (агент, бот), использующий распознавание голоса на основе искусственного интеллекта, машинного обучения, синтеза речи и НЛП (англ. NLP, natural language processing – обработка естественного языка для преобразования речи в отдельные слова, звуки и идеи) для предоставления услуги через специальное приложение [11]. Исследования последних лет показывают активный рост популярности технологии: к концу 2021 года число людей с умными динамиками составит 5,11 миллиардов; к 2023 году достигнет 8 миллиардов голосовых помощников; voice-commerce составит 80 миллиардов долларов, с учетом денежных переводов и покупок цифровых товаров [14].

Внедрение голосового ассистента в e-commerce возможно в следующих точках роста:

коллаборации компаний и IT-разработчиков голосовых ассистентов: создание команд или скиллов (англ. skill – навык), способных значительно пополнить функции помощников для сбора больших данных, автоматизации покупки и налаживания системы взаимодействия с клиентами [4];

оптимизации контента для появления в голосовых запросах для мгновенного оформления заказа наиболее часто приобретаемых товаров без дополнительного поиска;

постоянный диалог интеллектуального ассистента и покупателя для создания максимально персонализированного предложения;

предложения голосовой навигации на веб-сайте или в мобильном приложении;

спонтанное добавление в корзину товаров в течение сеанса посещения онлайн-магазина (в будущем – полноценный голосовой интерфейс в функционале «умной» одежды и аксессуаров) посредством голосовой команды и оплата привязанной банковской картой;

интеграция голосовых помощников (Siri, Alexa) с социальными сетями для совершения покупок [3].

На рис. 1 показано, какие платформы голосовых ассистентов доминируют сегодня на мировом рынке.

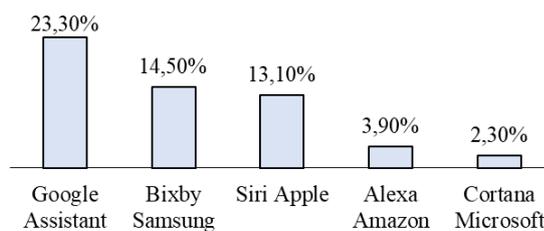


Рисунок 1 – Рынок голосовых помощников на 2021 год, % [10]

Из анализа диаграммы, голосовые помощники могут быть внедрены компаниями в стратегию развития интернет-магазинов в целях повышения рентабельности инвестиций. Среди российских разработок: «Алиса» (Яндекс), «Маруся» (Mail.ru Group), «Олег» (Тинькофф), «Салют» (Сбербанк). Уже свыше 50 млн. россиян уже прибегают к использованию голосовых ассистентов ежемесячно, а к концу 2021 года численность смарт-колонок и голосовых помощников будет насчитывать 6 миллионов, и примерно 13% рынка займут «умные» экраны [12].

Вследствие роста спроса на мультиплатформенных ассистентов, спрос на отдельные приложения, разработанные независимыми поставщиками для смартфонов и планшетов, будет снижаться [7]. Ожидается, что большая часть голосовой коммерции будет представлена цифровыми покупками до тех пор, пока разработчики не смогут предложить качественный бесшовный кросс-платформенный опыт, который может обеспечить интеграция с телевизорами и дисплеями нового поколения для создания визуального контекста. По мере расширения voice-commerce как нового способа взаимодействия с потребителем и перспективного канала продаж, брендам приходится оперативно и часто интуитивно адаптироваться к стремительно изменяющейся среде, осознавая отсутствие контроля над многими процессами.

Используя социальные платформы, компании смогут приобрести дополнительный канал сбыта с самым широким охватом аудитории и эффективные инструменты для рекламы и продвижения. Внедрение голосового помощника в e-commerce предполагает непрерывное взаимодействие для ритейла через агрегаторы (маркетплейсы), что позволит увеличить средний чек благодаря созданию новых шаблонов поведения потребителей, и приведет к усилению конкуренции между ними. Однако раскрыть все возможности инструментов в e-commerce пока невозможно по ряду ограничений законодательного уровня, а также из-за неясности определенных алгоритмов работы самих приложений или невозможности совершения покупки непосредственно на платформе.

В заключение, следует учитывать, что с каждой новой версией, социальные сети и агрегаторы трансформируются и, вероятно, в скором времени станут доступны еще более разнообразные и полезные функции, улучшенный пользовательский опыт, которые возьмут на вооружение современные бренды.



Список использованных источников:

1. Гущина Е.Г., Витальева Е. М., Волков С. К. Влияние асимметрии информации на экономический рост // Вестн. Астрахан. гос. техн. ун-та. Сер.: Экономика. 2017. № 4. – С. 7–14.
2. Липатова О. Н. Социальная коммерция как один из аспектов омниканальной модели торговли // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2018. №1. – С. 78-82.
3. Поначугин А.В., Пичужкина Д.Ю., Смекалова Е.С. Голосовой помощник как технология обработки данных // Наука без границ. №6 (46), 2020. – С. 96-100.
4. Торговля голосом: Как Алекса и Алиса меняют e-commerce [Электронный ресурс] // СБЕР Про, 2020. URL: <https://sber.pro/publication/torgovlia-golosom-kak-aleksa-i-alisa-meniaiut-e-commerce> (Дата обращения: 10.05.2021)
5. Что такое Instagram Shopping? [Электронный ресурс] // Instagram for Business, 2021. URL: https://business.instagram.com/shopping?locale=ru_RU (Дата обращения: 06.05.2021)
6. Vigo Tecnnology. Likee – Start of function of e-commerce of Purchase [Электронный ресурс] // TAdviser, 2020. URL: <https://tadviser.com/index.php/Product:Likee> (Дата обращения: 06.05.2021)
7. Bret Kinsella. Juniper Estimates 3.25 Billion Voice Assistants Are in Use Today, Google Has About 30% of Them [Электронный ресурс] // Voicebot.ai, 2019. URL: <https://voicebot.ai/2019/02/14/juniper-estimates-3-25-billion-voice-assistants-are-in-use-today-google-has-about-30-of-them/> (Дата обращения: 11.05.2021)
8. Digital 2021: the latest insights into the “State of digital” [Электронный ресурс]// Global Digital 2021. URL: <https://www.haitilibre.com/docs/digital2021.pdf> (Дата обращения: 03.05.2021)
9. Dries Buytaert. The future of decoupled Drupal [Электронный ресурс] // Blog, 2015. URL: <https://dri.es/the-future-of-decoupled-drupal> (Дата обращения: 09.05.2021)
10. Erik Wander. Infographic: here’s how much consumers will use voice technology in the near future and how they feel about digital assistants [Электронный ресурс] // Adweek, 2017. URL: <https://www.adweek.com/performance-marketing/infographic-how-consumers-feel-about-voice-technology-and-how-much-theyll-use-it-in-the-near-future> (Дата обращения: 08.05.2021)
11. Margaret Rouse. Voice assistant [Электронный ресурс] // Whatls.com, 2017. URL: <https://whatis.techtarget.com/definition/voice-assistant> (Дата обращения: 10.05.2021)
12. Russian smart speaker market [Электронный документ] // Just AI, 2019. URL: https://just-ai.com/wp-content/uploads/2020/01/russian-smart-speaker-market_ru.pdf (Дата обращения: 10.05.2021)



13. Strapi – Headless CMS [Электронный ресурс] // Strapi.io – open source Node.js Headless CMS, 2021. URL: <https://strapi.io/content-architecture> (Дата обращения: 08.05.2021)

14. The Digital Assistants of Tomorrow [Электронный ресурс] // Juniper Research, 2018. URL: <https://www.juniperresearch.com/press/digital-voice-assistants-in-use-to-8-million-2023> (Дата обращения: 09.05.2021)

15. Upcoming Magento development trends 2021 [Электронный ресурс]// 21Twelve Interactive, 2020. URL: <https://www.21twelveinteractive.com/magento-development-trends/> (Дата обращения: 01.05.2021)

© Ширина Н.М., Гусарова А.С., 2021

УДК 339.13

ЛЮКСОВЫЕ БУТИКИ В РОССИИ: ПРОБЛЕМА ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ В ИНТЕРНЕТ-ПРОСТРАНСТВЕ

Шиховцева А.Л., Тимохович А.Н.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления», Москва

Ниша бутиков в России практически заполнена, в них представлена эксклюзивная продукция всех двадцати четырех домов высокой моды, существующих в мире. Спрос на дорогостоящие товары постоянно растет, появляется все больше мультибрендовых и монобрендовых бутиков, рассчитанных на состоятельных покупателей. Екатерина Сояк, генеральный директор компании Exrofar, говорит о том, что в отличие от Европы, где в основном люксовая продукция представлена в монобрендовом формате бутика, в России большим спросом пользуются мультибрендовые магазины. Большинство крупных игроков рынка привозит в Россию довольно большое количество брендов. Этот факт объясняется тем, что люди хотят приобретать эксклюзивные вещи, созданные вручную в нескольких экземплярах. В России сформировалась тенденция, что люксовые бренды являются индикатором статуса и благосостояния.

В России в период коронавируса продажи одежды (в денежном эквиваленте) снизились на 90% в апреле 2020 года в сравнении с февральским уровнем. После выхода из режима самоизоляции в июне 2020 года объем продаж одежды в денежном эквиваленте вырос втрое по сравнению с маем, но оказался ниже на 13%, чем в 2019 году [1]. В связи с представленными статистическими данными, а также учитывая неопределенность эпидемиологической ситуации, на первый план выходит продвижение бутиков в digital-среде.



Целью исследования являлось определение эффективных каналов продвижения магазинов люксовых брендов в интернет-пространстве. В качестве объекта исследования выбран мультибрендовый магазин «Бутик 163», который был основан в Новосибирске в 2006 году двумя соучредителями, Корягиным О.Ю. и Липатовой И.В. В портфеле бутика насчитывается восемь постоянных брендов, среди которых имеются бренды, представленные лишь в данном бутике.

Миссия бутика отражена в следующих постулатах: помочь людям познакомиться с культурой моды; погрузить клиента в комфортную обстановку для совершения покупки; помочь своим клиентам найти свой стиль в одежде.

Касаемо продвижения в digital-среде, у бутика имеется аккаунт в социальной сети Instagram, который появился в 2013 году. У официального аккаунта бутика в Instagram более десяти тысяч подписчиков, выходит от одного до двух постов в день, в среднем от 60 до 100 лайков за пост. В период пандемийных ограничений в апреле 2020 года бутик регистрирует дополнительный аккаунт в Instagram, в котором представлен полный ассортимент бутика с указанием цены на каждое изделие и размерного ряда. В 2020 году у бутика появился профиль в социальной сети Tik-Tok, так как данная платформа является достаточно популярной и за счет нее можно привлечь внимание новых клиентов. В профиле бутика в Tik-Tok 132 подписчика, общее количество лайков под роликами – 3662, среднее количество лайков под видео – от пяти до десяти.

Для построения качественного и эффективного плана продвижения в digital-среде, был проведен сравнительный анализ деятельности магазинов конкурентов (Lukse, Be Platinum, Lady & gentleman CITY) в интернет-пространстве. В ходе анализа было выявлено, что магазины люксовых брендов демонстрируют в онлайн-среде ограниченную активность.

Во-первых, не у всех конкурентов бутика есть сайт, сделанный качественно по всем параметрам оценки. На сайтах конкурентов представлены основные рубрики, есть ссылки на профили брендов в социальных сетях, присутствуют формы обратной связи.

Во-вторых, в большинстве случаев магазины люксовых брендов используют продвижение в digital-среде через Instagram, то есть имеют верифицированные профили, насыщают свои профили релевантным контентом, поддерживают интерес целевой аудитории к своим магазинам. Одним из активных брендов магазинов на платформе Instagram является сеть магазинов Lady & gentleman CITY. У магазина имеется четкий контент-план, которого он придерживаются, магазин поддерживает связь с клиентами через социальную сеть и имеет единый стиль публикаций.

В-третьих, следует отметить, что популярный в России канал взаимодействия с целевой аудиторией – социальная сеть ВКонтакте – вызывает вопросы относительно эффективности с позиции продвижения



магазинов и люксовых брендов. Например, магазин Lady & gentleman CITY представлен на платформе социальной сети ВКонтакте. Однако, несмотря на достаточную активность бренда в социальной сети (не менее одного поста в день), отклик от пользователей практически отсутствует, что свидетельствует о некорректно выстроенной программе продвижения в данной социальной сети или об ошибке выбора канала коммуникации с аудиторией.

В-четвертых, исходя из анализа профилей магазинов в социальной сети Tik-Tok, можно сделать вывод о том, что на данный момент времени российские люксовые бутики не уделяют достаточного внимания данному каналу коммуникации с аудиторией, не все магазины представлены на данной площадке, владельцы бутиков не воспринимают данную площадку как способ привлечения клиентов и возможность повышения уровня осведомленности о бренде.

Слабые стороны представленности конкурентов магазина «Бутик 163» в интернет-пространстве могут быть использованы бутиком для получения конкурентных преимуществ.

На основе проведенного анализа активности конкурентов в интернет-пространстве, сделаем вывод о том, что для увеличения платежеспособной и молодой аудитории, которая стремится следовать модным трендам, а также для повышения уровня лояльности к магазину «Бутик 163» в качестве дополнительных методов продвижения можно определить: создание сайта с элементами юзабилити, создание аккаунта в социальной сети Tik-Tok.

На сегодняшний день активное продвижение магазинов, бутиков в digital-пространстве является залогом успешного существования компании. Для эффективной работы бренда в социальных сетях необходимо соблюдать следующие требования.

Во-первых, привлекать новых клиентов и поднимать продажи через социальные сети. Ежедневно большое количество людей использует социальные сети, многие из этих людей являются потенциальными покупателями. Для четкого понимания особенностей, потребностей и интересов целевой аудитории следует составить структурированные портреты потребителей и выявить потребительские инсайты.

Во-вторых, необходимо в профилях компании в социальных сетях поддерживать коммуникацию с аудиторией, общаться с аудиторией, получать обратную связь, использовать приемы вовлечения аудитории в потребление продукции [2, 3]. Для понимания желаний и претензий покупателей необходимо поддерживать оперативную обратную связь, а также мотивировать аудиторию к принятию решения о покупке товаров (проводить акции, отвечать в комментариях, делиться полезной информацией о товаре).

В-третьих, необходимо реализовывать активности, направленные на повышение узнаваемости бренда бутика. Основным преимуществом



социальных сетей является их публичность. Каждый новый пост могут увидеть тысячи, десятки тысяч и сотни тысяч пользователей. Брендам необходимо экспонировать в социальных сетях качественный контент на регулярной основе, учитывая актуальность темы поста.

Список использованных источников:

1. Манелова Д. Как заработать в Instagram. – М.: Альпина Паблшер, 2020. – 218 с.

2. Филенко А.С., Филенко Ц.С. Тренды блогосферы в условиях социальных потрясений // Сборник материалов Всероссийской научной конференции молодых исследователей с международным участием «Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития (Вектор-2020)». – М.: РГУ им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), 2020. – с. 148-151.

3. Шпаковский В.О., Егорова Е.С. PR-дизайн и PR-продвижение. – М.: Инфра-инженерия, 2018. – 452 с.

© Шиховцева А.Л., Тимохович А.Н., 2021

УДК 339.138:004.37.81

**СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Югай Ю.В., Мукашева А.К.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Волгоградский государственный
технический университет», Волгоград*

В данной статье речь пойдет о продвижении вузов с помощью социальных сетей. Актуальность данной темы обусловлен растущей популярностью продвижения фирмы через социальные сети. В период коронавируса многие перешли в онлайн режим. Это касается как продвижения бизнеса, так и продвижения образовательных услуг. Продвигать вузы онлайн намного удобнее: в интернете охват аудитории больше, поскольку абитуриенты могут поступать в вузы из разных городов и регионов. Информация, которую они могут получить через социальные сети, упрощает выбор образовательного учреждения. В процессе написания статьи, проведенный анализ показал наиболее перспективные виды социальных сетей для продвижения вузов и услуг, которые он предоставляет

На сегодняшний день рынок образовательных услуг стал очень огромен и разнообразен, именно поэтому учреждения высшего образования были вынуждены изменить свою маркетинговую стратегию и расширить инструменты маркетинговой коммуникации. Несмотря на то, что с каждым днём увеличивается число групп вузов в социальных сетях, с целью



охватить и заинтересовать аудиторию, не у всех получается сделать это грамотно и не все понимают, что конкретно нужно использовать для своего продвижения.

Существует множество способов и методов продвижения в Интернете. Однако на наш взгляд самым эффективным и популярным является Social media marketing (SMM).

Естественно, чтобы начать продвигать свой личный бренд, в нашем случае- бренд вуза, нужно начинать работу с подробного SWOT-анализа. Выделить все сильные и слабые стороны организации, изучить конкурентов, а также продумать методы по налаживанию связи с целевой аудиторией.

Из проанализированных нами инструментов, особо популярными на сегодняшний день являются Сторис; Видео; Таргетированная реклама.

Сторис есть практически в любом приложении (Instagram, Facebook, Вконтакте и т.п.). Намного проще просмотреть и послушать сторис, чем прочитать пост с той же информацией. И эта тенденция будет только усиливаться. Записывая сторис, вы вызываете больше доверия у вашей целевой аудитории. Второй инструмент – видео. Если не публиковать контент с видеоматериалом, то также можно потерять большее количество аудитории и охваты будут падать. В скором времени 90% потребляемого контента в интернете будет потребляться через видео формат. Ведь вашей целевой аудитории будет интереснее, удобнее смотреть и воспринимать информацию через видео. Третий инструмент – таргетированная реклама. Это один из самых эффективных инструментов для продвижения в социальных сетях. Нужно только понять, как она работает, либо нанять человека, который имел опыт работы и может гарантировать конкретные результаты по вашим запросам.

Разобравшись с инструментами, нужно определить какую социальную сеть выбрать. Однако это не значит, что нужно сделать конкретный выбор. Вести аккаунты можно во всех социальных сетях, но заниматься активно той, где сидит ваша целевая аудитория.

Был проведен опрос среди учащихся 10-11 классов, выпускников колледжей, абитуриентов и их родителей с целью выявить наиболее популярные социальные сети, в которых они сидят. В результате проведенного анализа было выявлено, что большинства количество людей пользуются и проводят наибольшее количество времени в социальных сетях Вконтакте и Instagram (рис. 1 и 2).



Какими социальными сетями вы пользуетесь?

28 ответов

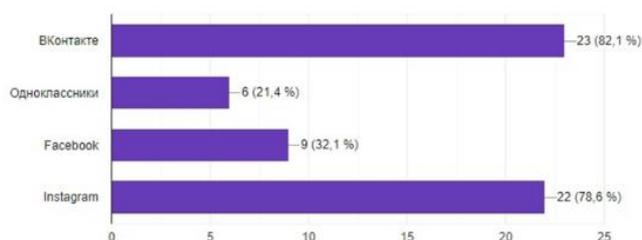


Рисунок 1 – Результаты опроса «Какими социальными сетями вы пользуетесь?»

В какой из них вы сидите чаще?

28 ответов

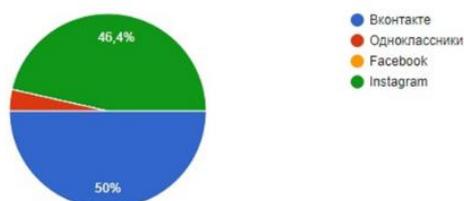


Рисунок 2 – Результаты опроса «Самые популярные социальные сети среди молодежи»

И, конечно же, нужно понимать какой формат присущ каждой из социальных сетей. Например, в Instagram – это сторис, в ВКонтакте наиболее популярны статьи, а в YouTube в – непосредственно видео.

Также важно понять, кто будет заниматься продвижением социальных сетей. В идеале нужно привлечь хорошего специалиста, но так как мы затрагиваем тему, которая касается продвижения вузов – этим могут заниматься амбассадоры. По нашему мнению, наиболее эффективными будут амбассадоры. В их обязанности входит постоянно вести страницы в социальных сетях, правильно преподносить свой контент аудитории, привлекая интерес. Они будут знать: о чём рассказать сегодня, что опубликовать завтра и т.д.

Таким образом, реализация продвижения образовательных услуг в социальных сетях будет способствовать повышению узнаваемости, лояльности будущих студентов, конкурентоспособность, а также интерес к вузу целевой аудитории как перед началом учебного года в период поступлений, так и поддерживать интерес в целом.

Список использованных источников:

1. Дубова, Ю.И. Брендинг как маркетинговый инструмент повышения конкурентоспособности компании: монография / Ю.И. Дубова, А.Ю. Заруднева. ВолГТУ. - Волгоград: монография, 2019. - 76 с.

2. Халилов Д. Маркетинг в социальных сетях – М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2014. - 245 с.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



УНИВЕРСИТЕТ
КОСЫГИНА

ВЕКТОР

3. Горшков А. Продвижение в социальных медиа // Арсенал предпринимателя. 2011. № 6. С. 55-60.

© Югай Ю.В., Мукашева А.К., 2021



Авторский указатель

А

Агаев Р.Ш., 136
Адинцова Н.П., 140, 287
Алешин М.П., 4
Андреева Е.Г., 257, 290
Андросова И.В., 191

Б

Багдасарян В.С., 140
Беляева Д.М., 144
Белясов И.С., 149
Бердиева В.Б., 153
Билялова А.Р., 6
Бреусова В.В., 155

В

Власова М.Ю., 159

Г

Гайтукаева Г.Р., 10
Глухова З.В., 163
Головина Е.Н., 168
Гоппе А.В., 14
Горчакова М.В., 63
Грачёва В.В., 16
Гридина Т.А., 230
Гришина А.Д., 20
Гунин А.Ю., 172
Гуренко Е.С., 24
Гусарова А.С., 301
Гусев И.Д., 177
Гусева М.А., 257, 290

Д

Дера Х., 180
Дзюба А.С., 185

Е

Езангина И.А., 219

Ж

Жарихина М.А., 28
Журавель В.Ф., 185
Журавлева Е.П., 39, 197, 269, 275

З

Задорнов К.С., 188
Зайнутдинова Р.В., 31

И

Иванова Т.В., 104
Исаева В.А., 191

К

Казакова А.А., 197
Казакова А.Е., 194
Казанцева Г.Г., 119
Казиева Б.А., 201
Калмыкова А.С., 207
Карпова Е.Г., 24, 28, 88, 100, 106, 124
Касьянова А.В., 210
Квач Н.М., 36, 210
Кирсанова Е.А., 234
Киселев А.П., 213
Колесникова К.М., 219
Корсунова Н.Н., 225
Коткина Е.В., 228
Кузьменко Ю.А., 230
Курило А.С., 36
Кушнарера И.В., 234

Л

Ладонникова А.Д., 238
Лапина И.В., 39
Леонова Т.М., 207
Лещенко Е.Д., 242
Ливанский М.В., 85, 253
Лобановская Н.Ю., 43
Ломаенко М.А., 246



М

Манукян Г.Т., 36
Мартин Д.В., 48
Минченкова А.Ю., 238
Мисюренко А.И., 48
Морозов Р.В., 78, 149, 155
Морозова А.А., 52
Мукашева А.К., 310

Н

Небесский А.Н., 250
Носова Д.А., 10, 56
Нуруллина Н.Р., 60

О

Огурцова Н.С., 144, 172, 265
Оленченко В.О., 63
Ольшевская А.П., 253
Ордынец А.А., 282

П

Павлова Д.А., 66
Плотников А.Г., 201
Польдвей Р.Г., 71
Пономарева Д.А., 76
Пономарева И.А., 136

Р

Разин И.Б., 177
Редько А.В., 78
Рогожина Ю.В., 257
Розова О.Е., 82
Русецкая Д.С., 262
Рыкунова Н.С., 265
Рябчикова Д.Е., 85

С

Самарина А.В., 269
Самотаева Е.А., 88
Сарханова А.С., 272
Севрюк К.И., 262
Силаков А.В., 213

Соколова Е.Ю., 92
Солиева З.С., 96
Соломатин А.А., 201
Сонов И.В., 100
Сорокин Д.А., 104
Страчкова Е.Г., 20, 96
Строкина Л.А., 296

Т

Темирбулатова И.Р., 275
Тетерина А.А., 106
Тимохович А.Н., 6, 307
Титенкова А.О., 110
Тихонова Е.В., 113

Ф

Фалько А.И., 278
Федорук С.Ю., 282
Францова В.А., 119

Х

Хамави Н., 124
Хачатрян М.А., 113
Ходжева Д.О., 287

Ч

Чернорай М.Д., 127
Чистякова А.И., 290

Ш

Шарай А.А., 293
Шевченко Я.Э., 296
Шейн В.Э., 133
Ширина Н.М., 301
Шиховцева А.Л., 307

Ю

Югай Ю.В., 310

Я

Яковлева Е.В., 71



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЕКТОР

Научное издание

**«Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития»
(Вектор-2021)
сборник материалов
Часть 4**

В авторской редакции

Издательство не несет ответственности за опубликованные материалы.

Все материалы отображают персональную позицию авторов.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов

Усл.печ.л. ____ Тираж 30 экз. Заказ №143-Нц/21

Редакционно-издательский отдел РГУ им. А.Н. Косыгина

115035, Москва, ул. Садовническая, 33, стр.1

тел./ факс: (495) 955-35-88

e-mail: riomgudt@mail.ru

Отпечатано в РИО РГУ им. А.Н. Косыгина

Дизайн Федоров М.В.