

The cover features a photograph of a modern, multi-story blue building with many windows, and a brick building partially obscured by a large evergreen tree. The image is overlaid with large, abstract geometric shapes in shades of green and grey. The text is arranged in a clean, sans-serif font.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ

МАТЕРИАЛЫ

XXIII МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ И СТУДЕНТОВ
"УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ:

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО,
УСТОЙЧИВЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ"

ТОМ 3

ДОНЕЦК
8 декабря 2022

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

*Посвящается 85-летию
Донецкого национального университета*

**Управление развитием социально-экономических систем: глобализация,
предпринимательство, устойчивый экономический рост**

Материалы XXIII Международной научной конференции
молодых учёных и студентов
(Донецк, 8 декабря 2022 г.)

Том 3

Донецк
Издательство ДОННУ
2022

УДК 330.342-047.64-043.86

ББК У21я431

Редакционный коллектив:

Полшков Ю. Н. (главный редактор), Ибрагимхалилова Т. В.,
Кошелева Е. Г., Краснова В. В., Кужелева А. А.,
Некрасова О. Л., Половян А. В., Сердюк О. Ю., Трошкин А. В.,
Шилец Е. С., Воробьева Ю. С. (отв. секретарь)

Общая редакция: д-р экон. наук, доцент Полшков Ю. Н.

*Рекомендовано к печати Ученым советом
ГОУ ВПО «ДОННУ»
Протокол от 30.12.2022 г. № 8*

У67 Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: Материалы XXIII Международной научной конференции молодых учёных и студентов (Донецк, 8 декабря 2022 г.). – Том 3 / под общей редакцией д-ра экон. наук, доц. Ю. Н. Полшкова. – Донецк: Изд-во ДОННУ, 2022. – 293 с.

В сборнике представлены материалы XXIII Международной научной конференции молодых учёных и студентов «Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост». В третьем томе рассматриваются общие вопросы экономической безопасности, управления персоналом и экономики труда, прикладной экономики и математических методов в экономике, географии и обществознания.

Ответственность за содержание статей, аутентичность цитат, правильность фактов и ссылок несут авторы статей.

© Коллектив авторов, 2022 г.
© Донецкий национальный университет, 2022 г.



Дорогие друзья, коллеги, молодые ученые,
студенты!

Сборник материалов XXIII Международной научной конференции молодых ученых и студентов «Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост» объединил в себе научные исследования и совместные инициативы преподавателей, студентов и молодых специалистов из учреждений и организаций Российской Федерации, а также других стран.

Конференция является знаковым событием, так как впервые при её проведении Донецкий национальный университет выступает как ВУЗ Российской Федерации, а Донецкая Народная Республика – как субъект России.

В этот раз в конференции приняли участие более трехсот молодых ученых и студентов. С каждым годом их количество растет, что подчеркивает интерес к проводимым исследованиям.

Конференция предоставляет как признанным ученым, так и молодым исследователям платформу для представления своих результатов, ориентированных на поиск решений относительно повышения эффективности управления развитием социально-экономических систем.

Труды конференции отразили аспекты и проблемы, которые находятся на повестке дня мирового научного сообщества в связи с переходом к многополярному миру, что ставит новые задачи в контексте обеспечения экономической безопасности государств. Не менее актуальными среди молодых исследователей остаются исследования, посвященные макроэкономической политике, расширению прав и возможностей предпринимательского сектора и созданию благоприятной бизнес-среды.

Уверен, что конференция внесет значительный вклад в решение стратегических задач интеграции хозяйственного комплекса Русского Донбасса в экономику Российской Федерации.

Сопредседатель организационного комитета
Конференции,
и.о. декана экономического факультета
Донецкого национального университета,
доктор экономических наук, доцент
Ю.Н. Полшков

Секция «Экономическая безопасность»

Акимова Д. Н., студентка
Научный руководитель: Еропутова О. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
akimovadasha02@mail.ru

КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА И СПОСОБЫ ЕЕ ЗАЩИТЫ

Актуальность. Актуальность работы основывается на том факте, что главной целью любого предприятия является получение прибыли, посредством максимально результативной деятельности и высокой конкурентоспособности. В процессе осуществления предпринимательской деятельности накапливается большое количество разнообразной информации, имеющей важное значение для успешного развития бизнеса. В современных условиях жесткой конкурентной борьбы защита различного рода информации необходима для успешного развития предпринимательства и становления подлинно рыночной экономики, основанной на свободной конкуренции.

Анализ последних исследований и публикаций. В настоящее время вопросам коммерческой тайны и ее защиты государство уделяет большое количество времени. Этой теме посвящён ряд законов.

Целью исследования является исследование понятия «коммерческая тайна» и нахождение способов ее защиты.

Результат исследования. Любая засекреченная информация, которая помогает компании увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить или улучшить своё положение на рынке является коммерческой тайной предприятия. Засекретить можно рецепт блюда или напитка, рыночную стратегию и тактику ведения бизнеса, списки клиентов и поставщиков, принципы ценообразования.

Такая информация, как знания, секретные сведения и любая информация, которая помогает компании занять хорошее место на рынке, представляет интерес для других игроков рынка и является источником получения коммерческих выгод. Коммерческая тайна затрагивает области производства, научно-технических разработок, организации бизнеса и интеллектуальной собственности компании это и есть любая информация, представляющая потенциальную ценность. Поэтому компании очень выгодно, чтобы ее коммерческая тайна не открывалась т.к. конкурентоспособность организации падает.

Для того, чтобы тайна была под защитой закона, организация, должна быть официально зарегистрированным действующим хозяйствующим субъектом и внесена в единый госреестр. Существует информация, которая не является коммерческой тайной. Сведения об учредительной документации и руководстве компании, о заработной плате и штатном составе – это не коммерческая тайна. Чем меньше конфиденциальной информации, тем легче сохранить в секрете. Степень контроля повышается, если кто-то начал афишировать, что у компании есть коммерческая тайна[3].

Сделаем вывод, что информация, которая относится к коммерческой тайне, должна иметь следующие признаки:

информация, которая касается деятельности определенного хозяйствующего субъекта;

тайна, которая доступна ограниченному кругу лиц;

конфиденциальная информация, которая представляющая ценность для иных игроков рынка.

Стандартная перечень информации, не подлежащей разглашению, которую компания вправе установить самостоятельно:

содержащихся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

содержащихся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;

о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест;

о задолженности работодателей по выплате заработной платы и социальным выплатам;

о нарушениях законодательства Российской Федерации и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами [2].

Охрана коммерческой тайны предусматривает, что интерес к нарушению конфиденциальности секретной информации может быть вызван с различных сторон.

Прежде всего, компании должны начать с надлежащих процедур регистрации. Все сотрудники должны подписать контракт с положениями о неразглашении, когда они соглашаются не разглашать конфиденциальную информацию. Другим пунктом, который может быть включен в контракт, является пункт, не допускающий конкуренции, который запрещает сотрудникам работать на аналогичной должности в фирме-конкуренте или начинать бизнес с конфиденциальной информацией предприятия. Эти соглашения всегда связаны ограничениями во времени и географическими границами. Именно поэтому компаниям необходимо принять дополнительные меры для защиты коммерческой тайны.

Следовательно, для достижения максимального эффекта при осуществлении защиты индивидуального права коммерческой тайны нужно действовать по определенным правилам:

1. Когда затрагиваются интересы бизнесмена как правообладателя на охрану и использование коммерческих секретов, он может искать защиту через правоохранительные государственные органы (Полиция, ФСБ, представители

прокуратуры и судебной власти), а также требовать восстановления собственных прав и компенсацию ущерба.

2. Физическая защита тайны, как правило это использование контрольно-пропускной системы при входе на территорию компании, а также использование электронных ключей, кодовых замков, сейфов и проч.

3. Внедрение в штат сотрудников отвечающих за соблюдение правил обращения с секретными данными, дифференциация списка сведений по виду конфиденциальности и предоставление допуска к ним лишь тем, кому это необходимо для выполнения основной работы или тем, кто допущен с разрешения руководителя компании.

4. Техническая защита сведений, как применение сигнализаций, систем аудио- и видеонаблюдения, идентификационных систем, а также программных обеспечений, запрещающих неправомерный доступ к компьютерным машинам.

5. Мероприятия включающие проведение инструктажей штатных работников о выполнении требований по обращению с тайной и последствиях их несоблюдения [1].

Выводы. Работодатели должны постоянно отслеживать электронную почту сотрудников и работу, которую они выполняют на устройствах компании. Так же, весь этот мониторинг должен проводиться с ограничениями, конфиденциальность сотрудников должна соблюдаться, в противном случае это может стать угрозой для лояльности сотрудников. Во-вторых, следует проводить заключительные собеседования со всеми увольняющимися сотрудниками, напоминая им об обязательствах по окончании трудовой деятельности в отношении неразглашения коммерческой тайны. Весь инвентарь и носители конфиденциальной информации, предоставленные работнику, должны быть возвращены обратно.

Список литературы:

1. Валюженич, Н. Коммерческая тайна: способы доступа и защиты / Н. Валюженич. – М.: КноРус, 2017. – 857 с.
2. Иванова, С. В. Коммерческая тайна как объект защиты / С.В. Иванова // СПС КонсультантПлюс. – 2017.
3. Мелехина, В. С. Коммерческая тайна организации и способы ее обеспечения / В. С. Мелехина // Молодой ученый. – 2019. – № 47 (285). – С. 215-217.

Алябьева А. Ю., студент
Научный руководитель: Кондрашова Е. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
aliabjevaanastasya@yandex.com

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. В современных экономических условиях степень достаточности и эффективности использования финансов и финансовых ресурсов являются одним из ключевых факторов успешного функционирования любого предприятия. При этом особую актуальность приобретает проблема оценки финансового состояния хозяйствующего субъекта.

Комплексный анализ эффективности финансового управления подтверждает необходимость формирования уникальной модели оценки финансовой безопасности с учетом специфики деятельности, отраслевой принадлежности и сложности организационной среды предприятия. Это позволит не только объективно проанализировать текущее положение организации, нейтрализовать причины его ухудшения, но и определить перспективы развития на основе качественного управления уровнем финансовой безопасности предприятия в условиях неопределенности.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме формирования модели оценки финансовой безопасности предприятия посвящены исследования следующих зарубежных и отечественных ученых: И. Т. Абдукаримов, Р. Брейли, Дж. К. Ван Хорн, А. Н. Жилкина, Т. В. Косинец, С. Майерс, Д. Стоун, А. Д. Шеремет и др. Несмотря на многочисленные публикации, данная проблематика остается открытой.

Целью исследования является формирование модели оценки финансовой безопасности ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» (ПАО «ММК»).

Результаты исследования. На сегодняшний день значительно возрастает интерес участников экономического процесса к объективной оценке финансового состояния и деловой активности партнеров с целью принятия рациональных финансовых решений. Корректно составленная модель оценки финансовой безопасности любого хозяйствующего субъекта позволит не только отслеживать динамику отдельно взятых показателей и на основе их результатов вносить коррективы в работу организации, а рассматривать их комплексно [1].

В качестве примера выбрано ПАО «ММК» – один из крупнейших мировых производителей стали, деятельность которого включает в себя крупный сталелитейный комплекс, охватывающих всю производственную цепочку, от подготовки железной руды до последующей переработки проката.

Для формирования модели оценки финансовой безопасности ПАО «ММК» были выделены три основных параметра (деловая активность, финансовая устойчивость и финансовая эффективность), условно обозначенных X , Y и Z (табл. 1) и представляющих собой совокупность ряда универсальных показателей, которые в полной мере способны отразить финансовое состояние анализируемого предприятия.

Так, модель оценки финансовой безопасности будет иметь следующий вид:

$$\Phi Б = [X_n; Y_n; Z_n], \quad (1)$$

где X_n – комплексный показатель деловой активности, определяющий высокий уровень параметра при условии: $X_5 \geq \sum X_3 + X_4$; Y_n – комплексный показатель

финансовой эффективности, критерий $E_{инт.}$ определяет уровень в диапазоне: [0–1,9] – низкий, [2,0–7,9] – достаточный, [8,0–10,0] – высокий; Z_n – комплексные показатели финансовой устойчивости, ключевыми факторами которых являются значения: операционного рычага – не менее 0,5, эффекта финансового рычага – не менее 1.

Кроме показателей, характеризующих параметр Z , следует отметить условие финансовой устойчивости: а) собственный капитал покрывает внеоборотные активы и запасы – абсолютная; б) внеоборотные активы и запасы покрыты собственным капиталом и банковскими кредитами под запасы – нормальная; в) запасы покрыты в т. ч. кредитами поставщиков и др. источниками – неустойчивое; г) запасы финансируются за счет недопустимых источников – критическое.

Таблица 1

Модель оценки финансовой безопасности ПАО «ММК»

Показатель	Формула расчета	2019 год	2020 год	2021 год
Параметры деловой активности (X)				
Отдача на вложенный капитал, %	$X1 = 2110/1300 + 1370 + 1400$	85,90	77,92	104,4
Процент по депозитам, %	-	7,75	6,25	4,25
Операционная рентабельность, %	$X2 = 2400/2110$	12,78	12,87	28,11
Среднеотраслевой показатель операционной рентабельности, %	-	≥10,2	≥10,2	≥10,2
Оборачиваемость дебиторской задолженности, дней	$X3 = \frac{360}{2110/1250ср.}$	38	38	30
Оборачиваемость текущих запасов, дней	$X4 = \frac{360}{2120/1210ср.}$	56	62	49
Оборачиваемость кредиторской задолженности, дней	$X5 = \frac{360}{2120/1520ср.}$	75	97	77
Параметры финансовой эффективности (Y)				
Коэффициент износа основных средств	$Y1 = \frac{5200к5}{5200к4}$	0,649	0,623	0,601
Фондоотдача	$Y2 = 2110/1150ср.$	2,685	2,243	3,771
Коэффициент годности основных средств	$Y3 = 1 - Y1$	0,351	0,377	0,399
Рентабельность производственных фондов	$Y4 = \frac{2100}{1150ср.}$	0,730	0,626	1,513
Интегральный показатель эффективности управления необоротными активами	$E_{н.а.} = \sqrt[4]{Y1 \times Y2 \times Y3 \times Y4}$	0,818	0,758	1,082
Рентабельность реализации	$Y5 = 2100/2110$	0,272	0,279	0,401
Интегральный показатель эффективности управления оборотными активами	$E_{об.а.} = \sqrt[4]{Y5 \times Y6 \times Y7 \times Y8}$	8,409	8,784	9,098
Интегральный показатель эффективности управления активами	$E_{инт.} = \frac{E_{н.а.} + E_{об.а.}}{2}$	4,613	4,771	5,090
Параметры финансовой устойчивости (Z)				
Операционный рычаг	$Z1 = \frac{2110 - 2120}{2110}$	0,272	0,279	0,401
Точка безубыточности, млн. руб.	$Z2 = \frac{2210 + 2220}{Z1}$	128,5	135,7	179,4
Запас финансовой прочности, млн. руб.	$Z3 = 2110 - Z2$	306,3	264,5	606,5
Коэффициент запаса финансовой прочности	$Z4 = \frac{Z3}{2110}$	0,704	0,661	0,772
Налоговый корректор финансового рычага	$Z5 = 1 - t$	0,8	0,8	0,8

Показатель	Формула расчета	2019 год	2020 год	2021 год
«Плечо» финансового рычага	$Z6 = 1400 + 1500/1300$	0,606	0,747	0,578
Дифференциал финансового рычага	$Z7 = \frac{2300}{1600} - \frac{2330}{1400}$	0,148	0,121	0,434
Эффект финансового рычага	$Z8 = Z5 \times Z6 \times Z7$	0,072	0,072	0,201

Результаты параметра деловой активности X демонстрируют низкую эффективность работы предприятия в период с 2019 по 2020 гг., о чем свидетельствует невыполнение условного неравенства соотношения оборачиваемостей. Тем не менее, в 2021 г. ПАО «ММК» стабилизировало работу (значения суммы $X3$ и $X4$ были максимально приближены к $X5$). Такие показатели, как отдача на вложенный капитал и операционная рентабельность, соотнесенные с процентами по депозитам в банке и среднеотраслевым показателем соответственно, значительно выше указанных ранее, что может являться фактом эффективной деятельности организации за указанный период.

В силу роста показателей финансовой эффективности в 2021 г. и его достаточного уровня согласно шкале стоит отметить, что предприятие управляет имеющимися активами эффективно. В период с 2021 года предприятие имеет положительные значения операционного рычага и рост эффекта финансового левериджа (по сравнению с 2020 г. увеличился на 0,129). Кроме этого, выполняется условие финансовой устойчивости, ведь значение собственного капитала ПАО «ММК» покрывало 54,02% товарных запасов предприятия, что может свидетельствовать об абсолютной финансовой устойчивости. Исходя из этого отметим, что в 2021 году предприятие обладает достаточно высоким уровнем финансовой безопасности.

Выводы. Таким образом, проведенное исследование свидетельствует о том, что, несмотря на множество показателей, позволяющих оценить финансовое состояние и управление ресурсами предприятия, следует более тщательно подходить к отбору оценочных показателей индивидуально для каждого предприятия и формировать уникальную модель оценки финансовой безопасности в зависимости от специфики организации. Это дает возможность эффективно воздействовать на операционные и финансовые составляющие предприятия, уменьшить влияние рисков и угроз, а также оперативно корректировать стратегические и практические действия по повышению уровня финансовой безопасности организации.

Список литературы:

1. Косинец, Т. В. Основы финансового менеджмента и бухгалтерского учета: теория и практика: учеб. пособие / Т. В. Косинец, М. В. Робертс; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2022. – 523 с.
2. Литовченко, В. П. Финансовый анализ: учебное пособие / В. П. Литовченко. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018. – 214 с.
3. Логинова, Т. В. Финансовый анализ: теория, методика, практика: учебно-практическое пособие / Т. В. Логинова. – Ярославль: ООО «ПКФ «СОЮЗ-ПРЕСС», 2021. – 128 с.

Артемьева А. Г., Кострова А. Д., студенты
Научный руководитель: Кувалдина Т. Б., д-р экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения», РФ
kostrova_angelina2@mail.ru, a.sasha2203@gmail.com

НАЛОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ЭЛЕМЕНТ НАЛОГОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

Актуальность. В глобальной и национальной экономике усиливаются процессы цифровизации, что вызывает изменения в способах коммуникаций людей, в том числе в налоговой сфере. Новый цифровой инструментарий внедряется в налоговое администрирование, а именно в осуществление налогового контроля. С развитием информационных технологий одной из передовых форм налогового контроля стал налоговый мониторинг.

Анализ последних исследований и публикаций. Налоговый контроль как элемент налогового администрирования рассматривается в работах многих отечественных ученых: О.В. Овчар, О.Е. Орловаой, А.Х. Евстафьеваой, А.В. Тихоновой, Д.В. Дзюба, Г.М. Коркиной, О.П. Смирновой и др. Обзор специальной литературы показал, что существует многообразие различных трактовок налогового контроля и налогового администрирования, но у авторов нет единого мнения в отношении этих дефиниций.

Цель исследования – рассмотреть основные элементы налогового администрирования и их сущность, раскрыть сущность и значение налогового контроля.

Результаты исследования. Современным трендом развития налоговых отношений в условиях цифровой экономики является повышение эффективности налогового администрирования, под которым исследователи понимают комплекс мер по выполнению наиболее важных задач налоговых органов. Налоговое администрирование включает в себя несколько элементов. По этому поводу у экономистов сложились разные позиции.

О.В. Овчар считает, что налоговое администрирование содержит в себе налоговое планирование, учет, анализ и налоговый контроль. По мнению автора, налоговый контроль занимает центральное место в системе налогового администрирования, поскольку направлен на решение не только фискальных, но и регулирующих задач [1].

Несколько иной точки зрения придерживается А.Х. Евстафьева, говоря о том, что учёт является одной из основных функций налогового администрирования, целевой установкой которого является информационное обеспечение всех уровней управления достоверными сведениями. Налоговый анализ в системе налогового администрирования рассматривается в двух направлениях: как макроэкономический финансовый анализ, позволяющий комплексно идентифицировать и оценивать налоговый потенциал региона, а также как микроэкономический (внутренний) анализ, комплексно характеризующий и оценивающий не только деятельность налоговых органов, но и налоговый потенциал налогоплательщика. А.Х. Евстафьева выделяет ещё один элемент налогового администрирования – налоговое регулирование, т.е. совокупность мер государственного вмешательства в ход выполнения налоговых обязательств, решает задачи, направленные на построение оптимальной налоговой системы [2].

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что налоговый контроль является основой налогового администрирования, поскольку он контролирует соблюдение налогового законодательства, а также за правильность исчисления и

уплаты налогов (рис. 1). В современном мире налоговые проверки являются достаточно эффективной формой налогового контроля, дисциплинирующей налогоплательщиков.

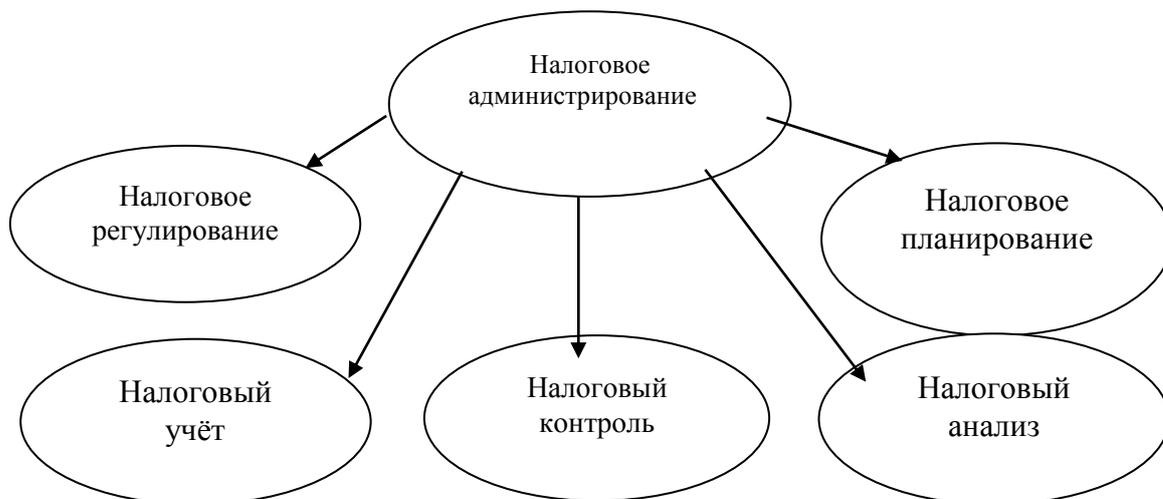


Рис. 1. Слагаемые элементы налогового администрирования

В качестве субъектов в налоговом контроле выступают налоговые органы в лице ФНС России, Государственный таможенный комитет РФ, их территориальные органы, органы внутренних дел. Объектом являются налогоплательщики.

К основной форме налогового контроля А.В. Тихонова, Д.В. Дзюба относят налоговые проверки, подразделяемые на две группы:

камеральная проверка – это проверка соблюдения законодательства о налогах и сборах на основе налоговой отчетности и документов, имеющих в распоряжении налогового органа, поступивших к ним, в том числе из внешних источников;

выездная проверка – это проверка, проводимая по решению руководителя налогового органа на территории налогоплательщика [3].

Налоговый контроль выполняет определенные задачи. Так, например, по мнению доцента Г.М. Коркиной, научного сотрудника О.П. Смирновой к ним относятся:

нормативное регулирование и содействие качественному ведению налогоплательщиками бухгалтерского и налогового учета;

обеспечение полноты и своевременности выполнения налогоплательщиками налоговых обязательств перед бюджетами всех уровней;

пресечение злоупотреблений в налоговой сфере и налоговых правонарушений [4].

По мнению Т.А. Куткович и А.А. Мишуковой одним из недостатков системы налогового контроля является недостаточно эффективные меры по борьбе с несоблюдением налогового законодательства и уклонению от уплаты налогов [5].

Следует констатировать, что с 2015 года, с момента введения в деятельность налоговых органов риск-ориентированного подхода к проверкам, значительно сократилось количество выездных налоговых проверок. Под них стали попадать лишь налогоплательщики, осуществляющие свой бизнес с высоким налоговым риском, который оценивается по двенадцати критериям. В связи с этим, с одной стороны, уменьшился объем работы у налоговых органов, с другой стороны, налогоплательщики, имеющие возможность оценить свой риск, стали работать более эффективно и осмотрительно, внося свой вклад в пополнение государственного бюджета через уплату законно установленных налогов и сборов. Эффективно осуществлять налоговый контроль также способствует внедрение в работу налоговых

органов современных информационных технологий. Так, например, составление и выставление счетов-фактур по НДС в электронном формате, позволили значительно сократить потери бюджета через выявление недобросовестных налогоплательщиков.

Новой формой налогового контроля является налоговый мониторинг, который используется в настоящее время, как крупными налогоплательщиками, так и средними предприятиями в добровольном порядке. Возможность его применения позволяет сократить время на проверки, минимизировать контакты налогового органа с налогоплательщиками, но в то же время эффективно осуществлять со стороны государства налоговый контроль.

Выше сказанное позволяет заключить, что налоговый контроль является основой налогового администрирования, поскольку именно он контролирует выполнение налогового законодательства и порядок исчисления и уплаты налогов. В современном виртуальном мире налоговые проверки являются достаточно эффективной формой налогового контроля, дисциплинирующей налогоплательщиков.

Список литературы:

1. Овчар, О.В. Пути совершенствования налогового администрирования крупнейших налогоплательщиков нефтегазового сектора / О.В. Овчар // Международный бухгалтерский учет. – 2020. – № 9. – С. 1064–1076.
2. Евстафьева, А.Х. Теоретические основы налогового администрирования / А.Х. Евстафьева // Международный бухгалтерский учет. – 2013. – № 3. – С. 125–131.
3. Тихонова, А.В. К вопросу об оценке эффективности налогового контроля / А.В. Тихонова, Д.В. Дзюба // Международный бухгалтерский учет. – 2018. – № 9-10. – С. 612–622.
4. Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2018. – № 21. – С. 24–31.
5. Коркина, Г.М. Актуальные аспекты развития налогового контроля / Г.М. Коркина, О.П. Смирнова // Международный бухгалтерский учет. – 2019. – № 9. – С. 1008–1022.
6. Куткович, Т.А. Современная система налогового контроля преимущества и недостатки / Т.А. Куткович, А.А. Мишукова // Международный бухгалтерский учет. – 2016. – № 6(6). – С. 57–59.

Булучевский В. В., Илина Ж. Ж., студенты
Научный руководитель: Кувалдина Т. Б., д-р экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения», РФ
mr_bchol@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Актуальность. В статье рассматриваются актуальные вопросы обеспечения экономической безопасности угольной промышленности, отображается система функциональных элементов экономической безопасности, определяется ключевая задача систем экономической безопасности предприятий угольной отрасли. В завершение анализа предлагаются решения по предотвращению и противодействию основным рискам, представляющим наибольшую угрозу устойчивости предприятий угольной промышленности.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы экономической безопасности в российской угольной промышленности в целом активно обсуждаются в научном сообществе. Многие авторы анализируют тенденции развития угольной промышленности и предлагают свой взгляд на ее экономическую безопасность. В данном направлении исследований можно отметить таких авторов, как М. М. Балашов [1], С. В. Ратнер, А. Э. Березин [4], В. Соколенко, Ю. Дьяченко, Е. Тюрина [3]. В их работах прослеживается стратегический подход к проблемам экономической безопасности в угольной промышленности.

Цель исследования. Определить и классифицировать внешние и внутренние угрозы предприятиям угольной промышленности.

Результаты исследования. Одной из самых значимых отраслей российской экономики является угольная промышленность, которая активно функционирует, как на внутреннем, так и на внешнем рынках [3]. Продукция угольной промышленности занимает значительную долю экспорта России (63,1%), а также 10,4 % ВВП по состоянию на 2021 год [1]. Угольная промышленность является комплексной отраслью, включающей достаточно широкий спектр деятельности, именно по этой причине она играет роль одной из базовых отраслей российской экономики [2]. Российская угольная промышленность успешно развивается на протяжении достаточно долгого времени и даже в период кризиса, вызванного пандемией коронавируса, данная отрасль смогла быстро восстановиться и нивелировать свои финансовые потери, путем перестройки цепочек поставок и ориентацией на отечественных поставщиков [4, с. 1646].

Все значимые мировые тенденции, характерные для глобального мира за последние тридцать лет (глобализация, цифровизация, введение экономических санкций), оказывают влияние и на горнодобывающую промышленность России, поскольку она является значимым игроком мирового рынка. Однако, на данный момент одним из самых значимых внешних факторов, непосредственно влияющих на развитие угольной промышленности и создающим дополнительные риски, является переход к низкоуглеродной экономике, что является прямой угрозой экономической безопасности предприятий этого сектора [4, с. 1646]. Кроме того, недавняя пандемия коронавируса и текущая нестабильная обстановка в мире оказывают отрицательное воздействие на данную отрасль. За последние пять лет угольная промышленность претерпела определённые трансформации, вызванные различными внешними и внутренними факторами, которые, в свою очередь, возникли по причине внедрения, как принципов низкоуглеродной экономики, так и кризисами: экономическим и политическим. Однако, факторы, связанные с кризисом, является в меньшей степени

управляемыми, чем те, что являются отражением политики декарбонизации, поэтому остановимся на них более подробно. Тенденции, порождаемые все большим внедрением низкоуглеродной экономики, создают новые условия развития угольной промышленности и содержат как возможности, так и угрозы ее функционированию. Именно поэтому вопросы поддержания экономической безопасности угольной промышленности в новых условиях являются очень актуальными.

Рассмотрим наиболее существенные факторы, влияющие на развитие угольной промышленности. Период развития мировой экономики 2016-2018 годов характеризуется постоянным увеличением объемов парниковых газов, выброшенных в атмосферу, не смотря на ратификацию парижских соглашений [5, с. 56]. Однако, активные действия мировых правительств в направлении внедрения принципов низкоуглеродной экономики привело к постепенной стабилизации выбросов, и по итогам 2019 года рост выбросов углекислого газа составил 0,2 млрд. т, т.е. они составили 34,2 млрд. т. [6]. В 2020 году объем эмиссии углекислого газа снизился в связи со снижением объемов производства по всем отраслям из-за пандемии коронавируса, снижение произошло на 7%, т.е. выбросы составили 34 млрд. тонн. При этом еще до пандемии в течение 2019 года увеличение объёмов выбросов CO₂ наблюдалось в основном в странах с развивающейся экономикой (+0,5 млрд. тонн). Для разработки сценариев был использован риск-анализ, на основе выделенных рисков перехода к низкоуглеродной экономике. Риски связаны с влиянием последствий Парижского соглашения о климате на горнодобывающую промышленность и с возможностью реализации установленных там параметров. Для формирования системы показателей, которая нашла отражение в разработанных сценариях, был выбран отраслевой разрез (рис. 1).



Рис. 1. Отклонение оптимистичного сценария влияния последствий Парижского соглашения на горнодобывающую промышленность от нормального и пессимистического, %

Наиболее вероятный сценарий развития угольной промышленности (рис. 1) будет осуществлен, если проявятся только наиболее вероятные риски, и стратегия реагирования на них окажется результативной. Оптимистический сценарий развития будет осуществлен, если выявленные наиболее вероятные риски не проявятся или проявятся частично, и стратегия реагирования на них окажется максимально эффективной. Пессимистический сценарий будет осуществлен, если проявятся все

выявленные риски, и стратегия реагирования на них не будет достаточно результативной.

Как видно из рисунка 1, при развитии ситуации по пессимистическому сценарию последствия для угольной промышленности более ощутимы, поэтому важным аспектом реализации эффективной стратегии развития является недопущение пессимистического сценария, а, следовательно, минимизация выявленных рисков.

Выводы. Таким образом, угольная промышленность на данный момент находится под сильным воздействием государственной, инвестиционной и общественной политики, направленной на сокращение выбросов. Поскольку угольная промышленность на текущий момент производит от 4 до 7% выбросов парниковых газов во всем мире, то, скорее всего, будет реализован наиболее реалистичный сценарий, учитывающий, постепенное снижение выбросов. Сейчас российская горнодобывающая промышленность ориентируется на стратегические цели устойчивого развития, которые включают снижение выбросов CO₂ до 30% к 2030 году. Это рискованная ситуация, поскольку эти значения ниже тех, которые зафиксированы в Парижском соглашении о климате. Поэтому стратегическими ориентирами для реализации оптимистического варианта сохранения и поддержания экономической безопасности угольной промышленности необходимо выбрать оптимизацию эксплуатации, оборудования и разработки и внедрения инновационных технологий разведки и добычи угля. Однако, чтобы реализовать имеющийся у российской угольной промышленности потенциал декарбонизации необходимы значительные инвестиции.

Список литературы:

1. Балашов, М. М. Влияние механизмов углеродного регулирования на развитие промышленности российской федерации / М. М. Балашов // СРРМ. – 2020. – №4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-mehanizmov-uglerodnogo-regulirovaniya-na-razvitie-promyshlennosti-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 31.10.2022).
2. Горнодобывающая промышленность 2021 [Электронный ресурс]: аналитика. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/mine-2021/mine-2021.pdf> (дата обращения: 31.10.2022).
3. Соколенко, В. В. Углеродные рынки в мире: механизмы и трансформация концепций [Электронный ресурс] / В. Соколенко, Ю. Дьяченко, Е. Тюрина // Вестник ТГЭУ. – 2018. – №4 (88). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/uglerodnye-rynki-v-mire-mehanizmy-i-transformatsiya-kontseptsii> (дата обращения: 29.10.2022).
4. Ратнер, С. В. Анализ политики перехода к низкоуглеродной экономике в России: финансовые аспекты / С. В. Ратнер, А. Э. Березин // Финансы и кредит. – 2019. – Т. 25. – № 7(787). – С. 1646-1662.
5. Стимулирование перехода к низкоуглеродной экономике [Текст]: монография / И. С. Белик, Н. В. Стародубец, Т. В. Майорова, А. И. Ячменева. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 102 с.
6. ТЭК России: функционирование и развитие [Электронный ресурс]: отчет Министерская энергетики РФ, Москва, 2021. – Режим доступа: file:///D:/Доп.работа/ЗАОЧНИК/готовые/Доклады_презентации_эссе_статьи_БП/2_статья/4_статья_1_2120064/Том_2.pdf (дата обращения 29.10.2022).
7. Gedam, V.V., Raut, R.D., Lopes de Sousa Jabbour, A.B., Agrawal, N. (2021) Moving the circular economy forward in the mining industry: Challenges to closed-loop in an emerging economy. Resources Policy,74.

Волик Ю. В., студентка
Научный руководитель: Давлианидзе Я. С., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
yulianavolik@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ

Актуальность. Данное исследование опирается на одну из самых острых государственных проблем – криминализацию как общества в целом, так и экономики в частности. Общий механизм экономики становится неэффективным, когда способы его функционирования используются субъектами в нелегальном ключе, а это, в свою очередь, крайне негативно сказывается на экономической безопасности государства, ставя его под угрозу. Проблема является общемировой и присуща практически любому типу экономической системы, что и обуславливает актуальность её изучения.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием экономической преступности занимались Н.Ф. Кузнецова, В.В. Лунев, Карпович О.Г., Шулёпов Н.А. и другие.

Однако в научной литературе недостаточно освещены вопросы негативного влияния экономической преступности на экономическую безопасность. Этот проблемный вопрос требует тщательного рассмотрения с целью создания по-настоящему эффективной системы укрепления экономической безопасности путём пресечения преступной деятельности в области экономики.

Цель исследования. Целью исследования является определение степени влияния экономической преступности на состояние экономической безопасности государства, а также рассмотрение возможных мер эффективного противодействия экономической преступности правоохранительными органами.

Результаты исследования. Преступность в сфере экономической деятельности отличается достаточно высокой степенью общественной опасности ввиду её крайне деструктивного влияния на банковскую, внешнеэкономическую, торговую и иную деятельность, и наносящее огромный вред экономике страны в целом. Кроме того, экономическая преступность препятствует добросовестной конкуренции посредством развития коррумпированности экономических отношений, все это замедляет развитие производства и лишает доходов бюджеты всех уровней. Это сложное, общественно опасное явление, в сущности, являющее собой уголовно наказуемые общественно опасные деяния, использующие легальные экономические институты (законы, организации и др.). Большинство экономических преступлений объединяет их сбалансированность и обязательная умышленность (в редких случаях имеет место неосторожность). Это может быть незаконная предпринимательская деятельность, хозяйственные преступления, преступления в бюджетной сфере и др.

Незаконное влияние подобных противоправных деяний оказывается как на одну из сфер экономики, что негативно сказывается на участниках рынка, так и на деловые отношения между партнерами, что в свою очередь саботирует финансовое положение компаний и ставит под угрозу стабильность бизнеса. В таких условиях становится достаточно просто устранить такую компанию другими участниками рынка [1].

В масштабах государства организованная преступность нарушает рыночные механизмы функционирования экономики, что влечет за собой возможность установить контроль над экономической системой страны. Очевидно, что при таком исходе событий финансовая стабильность государства будет сильно подорвана. Осложняет ситуацию тот факт, что зачастую экономические преступления носят

скрытый характер, а факт совершения экономического преступления зачастую сомнителен либо трудно доказуем, так как преступники используют изощренные способы сокрытия следов и исполнителей преступлений, и это делает их особо опасными. Отдельные граждане, как правило, не рассматривают себя в роли жертв экономических преступлений, так как их личные потери неочевидны, а факт причинения ущерба трудно установить, и поэтому относятся с безразличием к явлению экономической преступности. Данный факт, несомненно, отрицательно влияет на статистику раскрываемости экономических преступлений, поэтому важно поднимать уровень экономической и правовой осведомленности граждан, а также поднимать уровень гражданской ответственности [2].

Деятельность правоохранительных органов и органов государственной власти по противодействию этому общественно опасному явлению на данный момент, несмотря на все предпринимаемые меры, не позволяет в должной мере обеспечить экономическую безопасность в стране. На данном этапе обеспечение национальной безопасности России и защита национальных интересов в экономической сфере приобретает важнейшее значение и требуют системных и скоординированных действий всех ветвей власти, предпринимательского сообщества и общественности в целом [3].

Уровень экономической преступности в России по сравнению с общемировым уровнем считается достаточно высоким. В начале 2022 года МВД России обнародовало данные по общему материальному ущербу от всех преступлений за предыдущий год. Общее число экономических преступлений составляет 117,7 тыс., причем процент тяжких и особо тяжких деяний составляет 57,8%, а ущерб от них оценивается в 641,9 млрд. руб (0,5% ВВП России). Среди экономических преступлений, оказывающих влияние на экономическую безопасность бизнеса и страны в целом, выделяют коррупционные преступления, которые причинили ущерб в размере 8,8 % от общей суммы ущерба, нанесенного всеми видами преступлений [4].

Для более эффективного выполнения поставленных перед правоохранительными органами задач по обеспечению экономической безопасности, выявлению, раскрытию и предупреждению экономических преступлений необходимо обратить внимание на следующие направления:

1. Совершенствование правоохранительной системы и пересмотр распределения функциональных обязанностей органов внутренних дел разного уровня.
2. Устранение пробелов действующего законодательства во избежание сложностей в идентификации противоправной деятельности.
3. Проведение внештатных проверок, аудита.
4. Нарботка практического опыта в сфере риск-ориентированного подхода к борьбе с экономической преступностью.
5. Повышение профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел, что позволит противостоять профессионалам из сферы экономической преступности, и преодоление их объективной неготовности работать в условиях свободы предпринимательства и киберпреступности.
6. Организация научных исследований в борьбе с экономической преступностью.

Также на статистику экономических преступлений современной России влияет вхождение в её состав новых субъектов, уголовное законодательство и правоохранительный аппарат в которых сейчас проходит переходный процесс. В данный период крайне важны координированные действия правоохранительных органов и органов государственной власти РФ с местными органами. Это позволит не только ускорить фактический процесс интеграции в правовое поле РФ, но и выявить текущие нераскрытые экономические преступления на территории данных субъектов.

Эффективная и скорейшая разработка данных направлений позволит давать своевременный и результативный отпор постоянно растущей и развивающейся экономической преступности, что в свою очередь будет способствовать поддержанию нормального уровня экономической безопасности и создаст предпосылки для решения широкого круга проблем экономики страны.

Выводы. Экономическая безопасность представляет собой такое состояние национальной экономики, которое характеризуется ее устойчивостью, способностью противодействовать воздействию внешних и внутренних факторов, нарушающих нормальное функционирование процесса общественного воспроизводства, подрывающих достигнутый уровень жизни населения и тем самым вызывающим повышенную напряженность в обществе, а также возможную угрозу самому существованию государства. Большую угрозу экономической безопасности государства представляет экономическая преступность, борьба с которой, в силу скрытого характера и изощренности используемых преступниками методов, не позволяет обеспечивать должного уровня экономической безопасности в России.

Эффективность обеспечения экономической безопасности, пресечение дальнейшей криминализации экономических отношений связаны с устранением ряда недостатков в правотворческой и правоприменительной деятельности по противодействию экономической преступности. Разрешение этих проблем возможно путем коренного совершенствования уголовного законодательства и правоохранительного аппарата в целом, применения новых подходов в борьбе с экономической преступностью.

Список литературы:

1. Авдийский, В.И. Теневая экономика и экономическая безопасность государства / В.И. Авдийский, В.А. Дадалко. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 496 с.
2. Жилкина, Ю.В. Финансовая система и обеспечение экономической безопасности России в условиях санкций / Ю.В. Жилкина // Вестник ТОГУ. – Хабаровск, 2018. – № 3. – С. 33-42.
3. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683 // СЗ РФ. – 2016. – №1 (часть II). – Ст. 212.
4. Статистика и аналитика – МВД России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics> (дата обращения: 24.11.2022).

Володин К. О., студент
Научный руководитель: Давлианидзе Я. С., канд. экон. наук, доцент
ГООУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
kostezz1337@gmail.com

БЕЗОПАСНОСТЬ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Актуальность. Обеспечение безопасности бизнеса является неотъемлемой частью деятельности любой компании. В условиях нарастающей конкурентной борьбы с использованием все более новых форм и методов противоборства особо значимой становится необходимость исследования современных инструментов управления бизнесом и возможности создания комплексной системы экономической безопасности предпринимательской деятельности. Состояние безопасности представляет собой умение и способность компании надежно противостоять любым попыткам нанести ущерб её законным интересам.

Анализ последних исследований и публикаций. Практические аспекты данной проблемы нашли свое отражение в работах Н. Моисеева, В. Лось, А. Урсула, В. Коптюга, И. Осокиной, Дж. Аткенсона, Д. Пирса, А. Марканди и др.

Цель исследования – рассмотреть особенности формирования безопасности российского бизнеса в современных условиях.

Результаты исследования. Общее понятие безопасности предприятия – это такое состояние, которое достигается посредством обеспечения и поддержания защищенности ее персонала и жизненно важных интересов предприятия от внутренних и внешних угроз с целью уменьшения отрицательных последствий нежелательных событий и достижения наилучших результатов деятельности.

Определяющим и изначальным при формировании системы безопасности является концепция безопасности предприятия, которая представляет собой свод основных документов, касающихся политики и стратегии безопасности, основных направлений, средств и методов ее обеспечения.

Угроза безопасности предприятия – это событие, действие или явление, которое посредством воздействия на персонал, финансовые, материальные ценности и информацию может привести к нанесению вреда здоровью работников и ущерба организации, нарушению или приостановке ее функционирования [1].

Одним из видов экономической деятельности является предпринимательская деятельность, указанная в Конституции Российской Федерации в ст. 34. Защита предпринимательства (обеспечение безопасности) – это процесс, направленный на защиту субъектов предпринимательства и отдельных лиц, которые являются предпринимательским фактором, от использования связанных с ними методов криминальной конкуренции и других видов деятельности, которые наносят им ущерб в результате нарушения закона или деловой этики [4].

Группы и ассоциации, созданные в бизнес-среде, должны различаться в соответствии с принципами безопасности.

В целях самосохранения и развития предпринимательства необходимо постоянно оценивать и прогнозировать внутренние и внешние угрозы, создавать и совершенствовать инструменты обеспечения экономической безопасности [1].

Защищенные предприниматели – самая большая группа. Как правило, в начале своей деятельности они не сталкивались с проблемами борьбы с вымогательством (8%) и с меньшей вероятностью сталкиваются с применением методов сильной конкуренции (43%) сегодня. Так, менее половины (43%) показывают, что методы наказания распространились в российских делах, но с такими проявлениями не сталкивались

(5%). И это, хотя более 35%, по их мнению, тратят значительные суммы денег на рекламу. Представители этой группы также более оптимистично оценивают динамику распространения насильственных методов, и проблема спасения российского бизнесмена от влияния криминальных структур здесь стоит не так остро. Однако это не означает, что представители этой группы игнорируют вопросы безопасности. 75% из них вкладывают большие средства в защиту, в том числе 22% предпринимателей говорят об огромных расходах. Эта группа также отличается увеличением доли затрат на неформальные услуги. Самодостаточность этих предприятий может быть объяснена установлением неформальных отношений и очевидным присутствием их собственных служб безопасности. Во-вторых, это подтверждают почти половина (47%) предприятий, готовых самостоятельно управлять в случае угроз и вымогательства [2].

Нестабильные предприниматели. Ситуация с безопасностью в этой группе предпринимателей является более сложной. Оценки сильного вымогательства здесь гораздо более пессимистичны (88%) [3]. Более того, каждый девятый считает, что сегодня от них невозможно избавиться. В то же время большинство не может рассчитывать на собственные силы в случае возникновения таких угроз. Многие предприниматели в этой категории не знают, что делать в таких ситуациях. Похоже, что проблема заключается не только в возможной нехватке средств для обеспечения безопасности, но и в особой позиции для решения проблем конфиденциальности и вымогателей вымогателей, а также для подчеркивания их финансовой привлекательности. Здесь характерно, что минимальное количество предприятий, которые тратят значительную сумму денег на рекламу, предпочитает быть тише.

Уязвимость бизнеса третьей группы перед применением силы также проявляется в том, что среди трех групп они тратят наименьшую сумму денег на оплату неофициальных услуг, некоторые из которых связаны с решением проблем безопасности. Такая уязвимость связана, в частности, с относительной открытостью деятельности: почти половина предприятий этой группы тратит значительные средства на рекламу, что является дополнительным источником информации для правоохранительных органов. Уязвимость бизнеса третьей группы перед применением силы также проявляется в том, что среди трех групп они тратят наименьшую сумму денег на оплату неофициальных услуг, некоторые из которых связаны с решением проблем безопасности. Такая уязвимость связана, в частности, с относительной открытостью деятельности: почти половина предприятий этой группы тратит значительные средства на рекламу, что является дополнительным источником информации для правоохранительных органов.

Сегодня эффективная безопасность предпринимательства предлагается, как система мер, предусмотренных во взаимосвязанных областях:

- защита от преступного мира;
- защита от нарушений закона, чтобы не попасть под санкции;
- защита от недобросовестной конкуренции;
- защита от незаконных действий своих сотрудников [1].

Эти сферы деятельности реализуются в следующих областях:

- производство (защита материальных ценностей);
- коммерческий (оценка партнеров, правовая защита интересов);
- информация (определение важности информации, порядка получения, использования, передачи, защиты от кражи);
- персонал.

Безопасность современного делового предприятия обеспечивается следующими режимами: конфиденциальность и защита интеллектуальной собственности, которая

составляет информационную безопасность; физическая безопасность, то есть обеспечение физической безопасности имущества и персонала предприятия [5].

Одними из способов решения проблем обеспечения экономической безопасности организации является:

1. Формирование собственной службы экономической безопасности, которая включает в себя ключевую фигуру обеспечения безопасности в лице руководителя данной службы, обладающего любой информацией о деятельности организации, ее слабых и сильных сторонах, угрозах и возможностях.

2. В системе управления организацией должна быть разработана программа управления уровнем мошенничества, включающая в себя специальную политику (документ), отражающую требования совета директоров и высших топ-менеджеров.

3. Технические приемы предотвращения (снижения) риска мошенничества должны быть внедрены, где это возможно.

4. Процесс подготовки периодических отчетов должен быть включен в карту бизнес-процессов организации для оценки уровня существующего уровня опасности. Отчетность помогает координировать методы расследования и корректирующие действия с целью снижения уровня риска мошенничества должным образом в соответствующее время.

Основным требованием к системе обеспечения собственной безопасности банка является комплексный подход к организации защиты от всех возможных угроз, исключающий наличие незащищенных или плохо защищенных объектов.

Выводы. Подводя итоги можно сказать, что бизнес в России – это неотъемлемая часть Российской экономики. Из проделанной мною работы выше можно увидеть, что проблемы в сфере экономической безопасности есть. Выделить можно главное, что пути решения проблем должны искать и предоставлять не только службы безопасности, а сами предприниматели и их сотрудники.

Список литературы:

1. Бердышев, О.К. Базовые факторы экономической безопасности предпринимательской деятельности / О.К. Бердышев // Информатика и безопасность современного общества. – 2017. – № 2-2 (2). – С. 41-46.

2. Бондалетова, Н.Ф. Договорные отношения по аренде недвижимости государственной формы собственности / Н.Ф. Бондалетова, И.В. Чижанькова // Материалы Ивановских чтений. – 2015. – № 5(5). – С. 331-344.

3. Гузенко, Л.В. Проблемы защиты прав субъектов предпринимательской деятельности / Л.В. Гузенко // Молодой ученый. – 2018. – №16(202). – С. 197-200.

4. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря.

5. Обеспечение безопасности бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=722327> (дата обращения: 09.11.2022).

Габриелян А. А., студент
Научный руководитель: Давлианидзе Я. С., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
arseng2003@mail.ru

МЕЖДУНАРОДНАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СОВРЕМЕННУЮ ЭПОХУ МИРОВОГО ПРОТИВОСТОЯНИЯ

Актуальность. На рубеже столетий становится ясно, что наряду с гигантским технологическим прогрессом и радикальными геополитическими переменами ключевым результатом ушедшей эпохи нагрелась проблема обеспечения экономической безопасности, которая широко дискутируется научным и профессиональным сообществом.

Экономическая безопасность является одной из главных составляющих национальной безопасности. Обеспечение экономической безопасности на всех уровнях экономики является важным направлением для стабильного развития национальной экономики.

Цель исследования – изучить особенности международной экономической безопасности в современную эпоху мирового противостояния.

Результаты исследования. Война, будучи величайшим бедствием для втянутых в нее народов, зачастую является стимулом науки и технического прогресса. Начиная с античности, именно войны продвигали экономику вперед, а в ушедшем XX веке для США две страшные мировые войны стали толчком для небывалого экономического роста и процветания.

После завершения Второй мировой войны в мире образовались два наибольших центра силы: СССР и США. В результате Бреттон-Вудской конференции, была принята новая форма мировой финансовой системы, где мировые деньги в виде золота сменили на доллар, конвертируемый в золото. Фактически, это привело к явлению «Долларового стандарта» – международной валютной системы, основанной на господстве доллара, где цена золота была жёстко фиксирована – 35 долларов за тройскую унцию. А организационные звенья системы представлены двумя организациями – Международный валютный фонд (МВФ) и Международный банк реконструкции и развития (МБРР) [1].

Но односторонняя система была не стабильна и последовала логичная череда кризисов, и 15 августа 1971 года президент США Ричард Никсон объявил о временном запрете конвертации доллара в золото по официальному курсу для центральных банков. А уже в 1976 году, Ямайская конференция подчинила курсы валют рынку и полностью отошла от привязки доллара к золоту. С этого времени курсы валют не фиксированы, а изменяются под воздействием спроса и предложения [1]. Система твёрдых обменных курсов прекратила своё существование.

В результате США взяли под управление глобальные мировые экономические процессы, заложив под мировую экономику несколько бомб замедленного действия, таковых как «финансовые пузыри», деривативы, госдолг США, кредитные ссуды под процент от МВФ, которые практически невозможно погасить.

В следствии исчезновения с карты планеты глобальной системы социализма в большинстве стран доминирует капитализм как общественный строй и тип хозяйственных отношений. Подобный расклад предоставил возможность США поработить долгами и обязательствами весь открытый мировой рынок, позволил заниматься экспансией своих интересов на территории других государств. И пока одни для «добычи денег» должны создавать товары и продавать ресурсы, иные могут их

просто печатать и занимать у всего мира в неограниченном количестве. В подобной ситуации, вся суть внешней политики США, превратилась в агрессивную политику сдерживания конкурентоспособных стран, в следствии чего явились односторонние санкции и их финансовая изоляция (отсутствие доступа к кредитам МВФ) [1].

За проигрышем в холодной войне и распада СССР необходимость в существовании НАТО пропала, исходя из главной объявленной ранее цели. Но, организация не прекратила своего существования. Наоборот, она только нарастила темпы расширения в угоду главной силовой и экономической державы НАТО – США, для усиления контроля на континенте и силового обеспечения финансовой системы Штатов.

Вследствие, прежде всего, партнерства в Североатлантическом военном блоке, Европейский союз стал экономическим и политическим сателлитом США. Основанный в 1949 г., альянс преследовал одну главную цель – создать противодействие Советскому Союзу, доктрину сдерживания которого провозгласил Трумэн еще в 1947 году. В современную эру мирового противостояния зависимость экономики от политических решений принимает, иногда, абсурдную форму. На мировую экономическую безопасность серьёзное воздействие оказывают трансатлантические отношения, потому исследование этих отношений и их эволюции на рубеже XX–XXI вв. стало исключительно актуальным в связи с усилением противоречий в лагере союзников.

Такого рода противоречия обострились еще во времена Джорджа Буша-младшего, который принял новую внешнеполитическую доктрину противостояния международному терроризму [1]. Эта доктрина была связана с навязыванием американских экономических, культурных и политических ценностей странам с совершенно иными историческими и социокультурными традициями. Вслед за этим последовала радикализация внешней политики США, которая привела к усилению противоречий между Америкой и Европейским союзом в различных областях двухсторонних отношений.

Осложнение данных противоречий объективно благоприятно для России. С формационной точки зрения нынешняя Россия относится к миру капитализма, но противостоит ценностям либеральной демократии и Западному миру в целом с помощью построения новой цивилизации.[2] Все эти обстоятельства не могут не воздействовать на проблемы международной экономической безопасности.

Современная Россия представляет угрозу однополярному западному миру. Как, впрочем, и предыдущие формы России в виде СССР или Российской Империи. Единственный выгодный исход для США будет полное ослабление России и превращение ее в податливую дойную корову, как это происходило со всеми странами, которые могли противопоставить хоть что-то современному Западу. Таким образом, Россия не желает вписываться в рамки однополярного западного миропорядка. Как следствие этого происходит борьба за право на свободное и равноправное существование не только России, но и мировой экономики [2].

Современную Россию, к сожалению, нельзя сравнить ни по ее мощи, ни по силе цивилизационного воздействия на весь мир с той великой исторической Россией, которая существовала в форме СССР, но уже сейчас она имеет множество достижений и является лидером во многих отраслях, имеет большое количество строящихся и развивающихся проектов, огромное количество товаров собственного производства, 15% всего мирового грузопотока приходится на Россию (этот показатель, как и экономика, недооценены). По сей день РФ совершает шаги вперед в космической сфере [3].

Россия, не обладая возможностью на равное и свободное экономическое взаимодействие, предлагает создание новой многополярной экономической системы, которая должна быть справедливой и равноправной для всех её участников. Для решения проблемы американской гегемонии, Россией была предложена концепция многополярного мира. Сначала на торговле и расчетах в национальных валютах, а потом и создание альтернативной надгосударственной мировой валюты (вероятно, на базе БРИКС+).

Кроме того, Россия предлагает создать «Московский мировой стандарт» – альтернативу с новыми стандартами уже имеющейся и единственной «Лондонской ассоциации участников рынка драгметаллов». Структура организации будет устроена так, что фиксирование цен будет в национальных валютах ключевых стран-участниц, что создаст равноправные возможности для сотрудничества и торговли между странами, не позволяя одной из них создавать мировую монополию и влиять на другие государства [4].

Выводы. Подводя итог, можно сказать, что экономическая безопасность для каждого государства, если её анализировать со стороны международных отношений, представляет собой способность государства идти по выбранному собой вектору развития национальной экономики.

На наш взгляд, международная экономическая безопасность в современную эпоху мирового противостояния представляет собой положение мировой экономики, при котором осуществляется высокий и устойчивый прогресс экономических показателей не только потребностей стран первого мира, но и экономические интересы народов развивающихся стран (второго и третьего мира).

Список литературы:

1. Геополитика: антология. – М.: Академический проект; Культура, 2006. – 1004 с.
2. Ковалев, А.А. Актуальные проблемы национальной безопасности России: теоретические и практические аспекты / под общ. ред. В.А. Шамахова. – СПб.: Изд-во Коновалова А.М., 2019. – 302 с.
3. Ковалёв, А.А. Информационная политика и военная безопасность России в эпоху противостояния цивилизаций: теоретико-методологические аспекты проблемы. 2016. — СПб.: ИП Коновалов А.М., 2016. – 194 с.
4. Ковалев, А.А. К вопросу вклада развитых капиталистических стран в обеспечение международной экономической безопасности в эпоху цивилизационного противостояния [Электронный ресурс] / А.А. Ковалев. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-vklada-razvityh-kapitalisticheskikh-stran-v-obespechenie-mezhdunarodnoi-ekonomicheskoi-bezopasnosti-v-epohu/viewer> (дата обращения: 03.11.2022).

Ерина А. А., студентка
Научный руководитель: Дрындак А. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
nikonipand555@gmail.com

ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Актуальность темы обусловлена тем, что уровень экономической безопасности предприятия или государства приобретает низкие показатели за счет отсутствия правильного и активного развития инновационных структур.

Анализ последних исследований и публикаций. Практические аспекты данной проблемы нашли свое отражение в работах О.А. Фильгатова, Е.В. Шилова, Н.В. Ряхина, Р. А. Куттыбаева.

Цель исследования – рассмотреть инновации как фактор устойчивого развития экономической безопасности.

Результаты исследования. Обеспечение экономической безопасности подразумевает определенное состояние экономики, поддерживающее достаточный уровень социального, политического, оборонного существования и инновационного развития, неприкосновенность и независимость ее экономических интересов по отношению к возможным внешним и внутренним угрозам и воздействиям.

Способность к саморазвитию и прогрессу означает способность самостоятельно реализовывать и защищать национальные интересы, создавать благоприятный инвестиционный и инновационный климат, развивать интеллектуальный потенциал. Экономика, которая постоянно развивается, способна противостоять внутренним и внешним угрозам [1, с. 216].

Инновационная деятельность – это не имитация и заимствования, а создание новых технологий и технических решений. Влияние инноваций на устойчивое развитие и экономическую безопасность не вызывает сомнений. Инновации вносят большой вклад в формирование материальной основы для процветания и устойчивого развития страны. В свою очередь, можно отметить, что устойчивое развитие – это единое развитие, представляющее собой процесс изменений, в котором координируются направление инвестиций, ориентация научно-технического развития, личностное развитие и институциональные изменения [2, с. 40]. В нынешнем периоде трудность безопасного развития и функционирования инновационной экономики рассматривается только лишь в рамках национальной, а также финансовой защищенности. Вплоть до этих пор нет конкретного объяснения сути инноваций, их воздействия на национальную, а также финансовую безопасность.

В настоящее время практически во всех странах мира существенное внимание уделяется проблеме устойчивого развития, включая его инвестиционное и инновационное обеспечение и создание системы, позволяющей использовать достижения науки и техники на благо ныне живущих и будущих поколений на глобальном, национальном, региональном и местном уровнях [3, с. 580].

Очевидно, что обеспечение экономической безопасности ДНР возможно только на основе динамичного и устойчивого развития инновационной сферы, которая, стимулируя экономическое развитие и служит основой для повышения уровня жизни населения. Поэтому недооценка инновационного фактора развития в ДНР порождает угрозу снижения экономической безопасности государства как основы самостоятельного и устойчивого развития ДНР.

Инновационное развитие в ДНР должно быть связано с реальными потребностями Республики, способностью решать их на качественно новом, более высоком уровне. Совершенно новые высокотехнологичные решения могут стать вектором инновационного развития ДНР, дать значимый эффект для экономики в целом, улучшить экономическую и социальную ситуацию в Республике. Решение проблем инновационного развития территорий с ограниченными возможностями, в том числе и для Донецкой Народной Республики, требует расширения экономических возможностей территории с учетом инноваций, для дальнейших качественных изменений существующих технологий и продуктов на их основе.

В связи с этим необходимо выделить возможное использование технологий в различных сферах экономики ДНР для дальнейшего становления инновационной безопасности (табл. 1).

Таблица 1

Внедрение технологий в различных сферах экономики ДНР

Сфера	Применение технологий
Агропромышленный комплекс	– освоение технологий глубокой переработки сельскохозяйственных продуктов; – внедрение системы «умного» земледелия с использованием современных информационных технологий.
Промышленный комплекс	– развитие машиностроения как структурообразующей базы в обеспечении экономического роста; – рост производительности труда на основе внедрения передовых технологий и современной техники.
Финансовый комплекс	– формированию бюджета развития для финансирования приоритетных проектов общегосударственного значения; – изменению налоговой системы, стимулируя реальный сектор экономики.
Инфраструктурный комплекс	– реконструкция и строительство объектов социальной, энергетической, транспортной и жилищно-коммунальной инфраструктуры; – разработка и внедрение систем управления в городах Республики на основе информационных коммуникационных технологий.
Транспортный комплекс	– формирование целостного транспортного пространства страны за счет организации эффективной транспортной инфраструктуры; – на уровне потребностей развития экономики организация качественной и доступной транспортно-логистической системы грузовых перевозок; – разработка и внедрение автоматизированных интеллектуальных транспортных систем.
Комплекс коммуникации и связи	– популяризация информационных технологий как сферы деятельности; – развитие SIP-телефонии посредством предоставления площадки для реализации различных задач и потребностей с последующей интеграцией в различные корпоративные информационные системы; – расширение покрытия теле- и радиовещания.

В обеспечении экономической безопасности большей значимостью обладает современная динамичность, равно как целенаправленная деятельность по формированию, изучению в производстве, а также продвижению на рынок продуктовых, научно-технических и организационно-управленческих нововведений. Современная активность находится в центре инновационной политики страны, а также предприятия, так как представляет предпосылкой экономического роста, повышения уровня и качества жизни населения. От инновационной активности зависят темпы формирования национальной экономики в целом и конкурентоспособность отдельных сфер и предприятий.

Экономическая безопасность в значительной мере находится в зависимости с инновационной политикой, направленной в реализацию государственных интересов,

национального капитала, научного общества в сфере формирования, изучения производства и продвижения на рынок научных, научно-технических, а также организационно-управленческих нововведений. Инновационное развитие демонстрирует разнообразие целей, содержания и механизмов. В ДНР необходимо использовать имеющийся опыт, особенно механизмы внедрения, но и необходимо определить свои внутренние цели и содержание инноваций, разработать собственную инновационную политику развития инновационной безопасности [4, с. 310].

В Донецкой Народной Республике целостная система государственного управления и регулирования инновационной сферы пока не выстроена. Законодательные основы формирования и развития инновационной системы Республики находятся в стадии становления.

Выводы. В настоящее время современное производство немислимо без нововведений. Научно-техническая гибкость инноваций обуславливает высокий инновационный потенциал экономики страны в реализации новых идей, позволяющий реагировать на требования рынка. Уровень экономической безопасности страны, а также ее стабильное поддержание во многом обуславливается результативным функционированием реального сектора национальной экономики, степенью чувствительности его предприятий к инновациям, а также возможностью их производить

Влияние инноваций на устойчивое развитие и экономическую безопасность не вызывает сомнения. Инновации вносят огромный вклад в формирование материальной основы благосостояния и устойчивое развитие страны и любых предприятий. Отсутствие инновационной деятельности вызывает регресс и торможение любого развития, следовательно это будет вызывать убытки и большие экономические потери.

Инновационный цикл отражает уровень науки, техники и технологии, производства и рынка, а сами инновации являются средством достижения высокой конкурентоспособности экономики, поэтому мы должны интерпретировать безопасность инноваций как компонент экономической безопасности.

Поэтому необходимо сделать вывод, что государству на этапе становления инновационное развитие в разных сферах поможет решить множество проблем и улучшить экономическую ситуацию, в том числе и для ДНР.

Список литературы:

1. Ли, Т. Развитие региональных социально-экономических систем в условиях глобализации / Т. Ли // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2018. – №4. – С. 5759.
2. Цубрович, Я.А. Инновации как фактор устойчивого экономического развития страны / Я. А. Цубрович, М. С. Егорова // Молодой ученый. – 2015. – № 11.4 (91.4). – С. 216-219. – URL: <https://moluch.ru/archive/91/20105/> (дата обращения: 22.11.2022).
3. Гершанок, А.А. Обеспечение устойчивого организационного развития национальной экономической системы: проблемы и перспективы / А.А. Гершанок, Е.А. Малышев // Креативная экономика. – 2018. – № 5. – С. 587-606
4. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2021. – 360 с.

Зазаева Ю. К., студент
Научный руководитель: Сокольникова О. Б., канд. экон. наук, доцент
ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», РФ
yuk.zazaeva@customs-academy.ru

ПРИМЕНЕНИЕ АНТИДЕМПИНГОВЫХ МЕР ЗАЩИТЫ РЫНКА КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Внешнеэкономическая деятельность предприятий активно регулируется государством. Помимо тарифных методов регулирования, самым очевидным из которых является таможенная пошлина, применяются и нетарифные методы, в частности антидемпинговые пошлины.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью применения антидемпинговых пошлин в странах Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС), так как демпинг приносит вред экономике страны-импортера. Если товар ввозится из-за рубежа по цене ниже, чем он производится и продается на внутреннем рынке экспортирующей страны, то это негативно сказывается на отечественном производителе. Поэтому государство стремится не допускать демпинга, защищая свою экономику введением антидемпинговых пошлин.

Об эффективности применения антидемпинговых пошлин как одного из способов обеспечения экономической безопасности пишут многие авторы. Например, В.Е. Новиков отмечает, что «антидемпинговое регулирование направлено на недопущение на рынок товаров конкурентов по объективно заниженным ценам». Т.В. Кириллова в своем исследовании обращает внимание на то, что нетарифные меры выступают драйвером в обеспечении экономической безопасности стран и «очевидно, что отказ от таких мер не произойдет в ближайшее время, несмотря на право ВТО».

В этой связи **целью** работы становится обоснование необходимости введения антидемпинговой пошлины на грузовые шины в ЕАЭС, а также выявление связи между введением данной меры и обеспечением экономической безопасности.

Результаты исследования. Очевидно, что антидемпинговая мера – это мера нетарифного регулирования. Из определения видно, что она взимается таможенными органами государств-членов независимо от ввозной таможенной пошлины [4]. Одной из антидемпинговых пошлин, предусмотренных в ЕАЭС, является пошлина на грузовые шины из Китайской Народной Республики (далее – КНР).

Грузовые шины – особые шины, предназначенные для грузовых автомобилей. Они тяжелее и толще «легковых шин», поскольку масса автомобиля может достигать до десятков тонн.

Алтайский край, Волгоградская область и другие являются ведущими регионами-производителями грузовых шин. На территории этих регионов расположены как российские производители (Волтайр-Пром, Омский шинный завод), так и иностранные производители (Pirelli, Yokohama), последние в связи с санкционной политикой стран Европейского союза замораживают или вовсе прекращают производство на территории России. Мировое производство грузовых шин сосредоточено в Европе, например, в Германии и Италии, и в Азии – Китай и Япония. Фирмы из этих стран активно импортируют продукцию в Россию. В этой связи интересно изучить объемы импорта и внутреннего производства грузовых шин. Результаты представлены на рисунке 1.

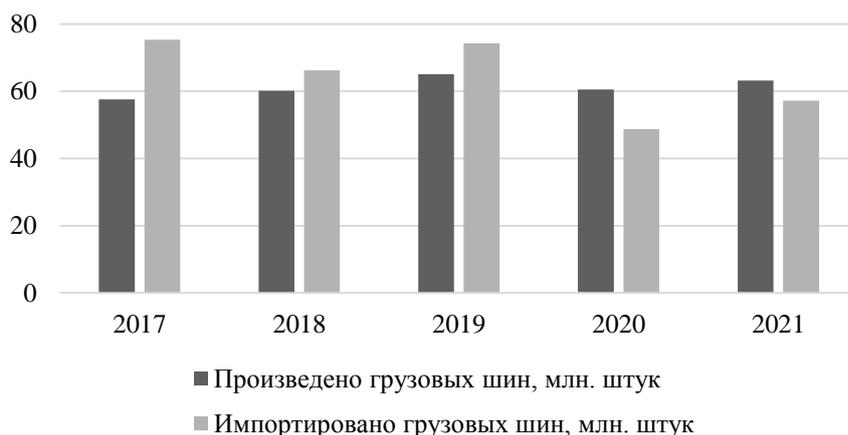


Рис. 1. Сравнение производства грузовых шин и импорта в 2017-2021 гг., млн. штук [4]

По данным рис. 1 видно, что только в 2020 году объемы внутреннего производства начали превышать объемы импорта. Тенденция сохранилась и в 2021 году. Однако внутреннее производство выросло в основном за счет выпуска продукции дочерними компаниями иностранных фирм, а не российскими производителями. В этой связи необходимо изучить ставки таможенной пошлины, применяемые к данной группе товаров.

На сайте ЕЭК в разделе «Меры защиты внутреннего рынка» представлен перечень товаров, к которым применяется антидемпинговая пошлина. Грузовые шины также содержатся в этом перечне [5]. Определены коды ТН ВЭД – 4011 20 100 0, 4011 20 900 0. Именно товары, задекларированные под данными кодами, подлежат обложению антидемпинговой пошлиной.

Если обратиться к Единому таможенному тарифу, то можно найти следующее описание и размер ввозной таможенной пошлины:

товарная позиция 4011 – шины и покрышки пневматические резиновые новые;

товарная субпозиция 4011 20 – для автобусов или моторных транспортных средств для перевозки грузов;

товарная подсубпозиция 4011 20 100 0 – с индексом нагрузки не более 121 и товарная подсубпозиция 4011 20 900 0 – с индексом нагрузки более 121.

Для всех указанных кодов ТН ВЭД предусмотрена ввозная пошлина в размере 10%. Только если грузовые шины ввозятся не из КНР. Для нее предусмотрена антидемпинговая пошлина, введенная в результате проведенного в ЕЭК расследования.

Так, за период 2011-2013 гг. общий объем импорта шин в ЕАЭС в количественном выражении увеличился почти на 30 %, а объем импорта из третьих стран – на 20 %. В то же время импорт из КНР за указанный период вырос на 36,3%. В 2013 г. цена грузовых шин, происходящих из КНР, была ниже их нормальной стоимости. Демпинговая маржа при поставках в ЕАЭС шин из КНР превысила размер минимально допустимой демпинговой маржи и составила 198 %. Цены на Товар из КНР за период 2011-2013 гг. сократились почти на 30 % и на протяжении всего периода были ниже цен аналогичных шин национальных производителей. Для составления конкурентного спроса последние были вынуждены снижать цену (за весь период на 10 %) искусственно и нести убытки. Из-за наличия демпинга показатели экономики предприятий стран-членов ухудшились – при росте себестоимости на 4,4 % цена сократилась на 3,2 %, что привело к падению рентабельности на 7,3 п.п. и падению прибыли.

В связи с проведенным расследованием было принято решение о введении антидемпинговой пошлины на грузовые шины из Китая. Размеры пошлины разнятся в зависимости от производителя в пределах от 19,86 % до 35,35 %. Тем не менее китайские производители создают дочерние компании в других странах и обходят антидемпинговый барьер, именно поэтому действие меры продлевается. Изначально данная мера вводилась с 18.12.2015 до 28.06.2021 гг. Однако 9 марта 2022 года, Департамент защиты внутреннего рынка ЕЭК уведомил о начале повторного антидемпингового расследования. Решение об этом было принято на основании результатов рассмотрения заявления, поданного ОАО «Белшина», АО «Омскшина», АО «Кордиант» и ООО «Нижекамский завод грузовых шин» и поддержанного ООО «Нортек», на долю которых с 1 января 2018 года по 30 июня 2021 года приходилось более 50 % от объема производства грузовых шин в ЕАЭС.

Очевидно, что мера применена правомерно, т.к. результаты расследования доказывают, что китайские производители на протяжении всего периода расследования действительно переполняли рынок грузовых шин в России, не позволяя отечественным производителям развивать свое производство. И мера, как показывает практика, эффективна, поскольку производство российских фирм увеличилось и на рынке стало больше национальной продукции. Это же автоматически приводит к главному выводу данной работы – связь между применением нетарифных мер, в частности антидемпинговых пошлин, и экономической безопасностью действительно существует и она крайне устойчива.

Список литературы:

1. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.04.2022) Приложение №8 [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс.
2. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза). Ст. 333. [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс.
3. Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности: Федеральный закон от 08.12.2003 № 164-ФЗ «» // СПС «КонсультантПлюс».
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/ (дата обращения: 01.10.2022).
5. Общая информация о мерах защиты внутреннего рынка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/trade/podm/info/Pages/default.aspx> (дата обращения: 03.10.2022).
6. Меры защиты внутреннего рынка в ЕАЭС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/trade/podm/meru/Pages/measures_list_applied.aspx (дата обращения: 03.10.2022).
7. Новиков, В. Е. Таможенно-тарифное регулирование и таможенная стоимость / В. Е. Новиков, В. Н. Ревин, М. П. Цветинский. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2016. – С. 71–72.

Кирносенко А.С., студент
Научный руководитель: Бычкова О. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
n_astya_05@internet.ru

ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ 2022 ГОДА НА ЭКОНОМИКУ РФ

Актуальность. В последние десятилетия экономические санкции становятся всё более востребованным инструментом внешней политики. К ним прибегают как в качестве самостоятельной стратегии, так и в качестве альтернативы военной силе.

Анализ последних исследований и публикаций. На данный момент единого определения санкций, которое включало бы в себя все необходимые и достаточные признаки этого инструмента, не выработано. В статье 41 Устава ООН санкции обозначены как меры, не связанные с использованием вооружённых сил [1]. Проблематике введения и эффективности посвящено множество работ прежде всего зарубежных авторов, таких как Г. Хафбауэр, Р. Пейп. Наиболее известным отечественным исследователем тематики санкций является И.Н. Тимофеев [2].

Цель исследования – изучение практики и эффективности введения санкций против экономики России.

Результаты исследования. С конца февраля 2022 года по настоящее время, российская экономика находится в нелегком положении. Дело в том, что после того, как Российская Федерация признала независимость Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики, а позже приняла эти республики в состав РФ, страны Запада ввели против России ряд санкций. Стоит отметить, что до 22 февраля 2022 года «лидерами» среди стран против которых вводились санкции были – Иран, Сирия и Северная Корея. Но уже после 22 февраля 2022 года Россия стала «абсолютным чемпионом» по введенным против страны ограничениям. Это больше, чем было введено санкций против лидеров последних лет вместе взятых – Ирана, Сирии, Северной Кореи.

Отключение России от платежной системы Swift, запрет на экспорт в страну высоких технологий, уход с рынка сотен международных компаний и как следствие, сокращения количества рабочих мест, и это лишь малая часть из большого списка антироссийских санкций, которые были введены против России странами запада.

Впоследствии введения санкций, во многих экономических отраслях и сферах РФ произошли изменения для того, чтобы избежать падения экономики. Был проведен ряд мероприятий для поддержки экономики: выделение денежных средств из бюджета страны на развитие различных отраслей, пострадавших впоследствии введения санкций; поддержка от государства для малого бизнеса; минимизация издержек в производстве и многое другое.

Влияние санкций на нынешнее состояние российской экономики можно раскрыть, используя различные факторы. Некоторые из них: инфляция, нефтяной и газовый секторы, импорт, бюджет, фармацевтическая отрасль. По информации Центрального Российского банка и Министерства экономики уровень *инфляции* составляет 17 %, по сравнению с прогнозами в 23%. Сейчас цены на продукцию и технику снижаются, в сравнении с пиком, который был в марте 2022 года. В шестом пакете санкций от Евросоюза были введены ограничения и частичное эмбарго для российской *нефти*. Из-за санкций танкерный экспорт нефти упал на миллион баррелей в сутки. В итоге, на данный момент, потери бюджета страны могут составить 10-15%.

Введение санкций против российского *газа* можно считать не совсем эффективным, потому что страны Запада не способны в полной мере отказаться от российского газа. Пользуясь своим положением на политической арене, Россия ввела

плату за газ в рублях.

В последствии введения антироссийских санкций, *импорт* значительно уменьшился. По данным информационных агентств, количество перевозок сократилось на 60 %. Превышение доходов *бюджета* над его расходами, свидетельствует о его профиците. Прогнозируется дефицит 2 %, однако его можно перекрыть средствами из Фонда национального благосостояния, предполагаемый размер 3-4 трлн. рублей.

«Прямых» санкций на запрет ввоза *медикаментов* в Россию нет, но из-за дефицита сырья, поврежденной логистики, запрета для участия России в международных клинических исследованиях – свидетельствует о том, что Россию ждет рост цен, падение качества и сбой поставок препаратов.

Антироссийские санкции повлияли не только на экономику, но и на жизнь населения. Однако, не смотря на все трудности для россиян и усложнения уровня их жизни, руководством страны, были созданы «упрощения» в налоговой сфере и в кредитовании. Последствия санкций, люди заметили в продуктовых и промышленных магазинах. После введения санкций импорт товаров в РФ сократился примерно в половину. Из-за ухода множества иностранных компаний с рынка России, многие граждане остались безработными. Однако государство не осталось в стороне этой проблемы и было введено импортозамещение и национализация иностранных предприятий. Обращая внимание на вышеперечисленные факты отрицательного влияния санкций на экономику РФ, можно сделать вывод, что российская экономика не в первый раз столкнулась с данной проблемой, и имеет альтернативные пути ее решения. Руководству страны необходимо исследовать и анализировать введение санкции, чтобы не допустить развала экономики. Ранее в работе были указаны отрицательные аспекты влияния санкций на экономику РФ. Однако не стоит забывать, что существуют и положительные моменты от введения санкций.

Во-первых, произошло укрепление национальной валюты (рубля). Причинами этому стали действия, проводимые Центральным банком: ввод комиссии на закупку валюты – 30 % от суммы операции (действовало до 11.04.2022г.); запрет гражданам «недружественных» стран, заниматься переводом денег из России за границу; запрет на вывоз иностранной валюты за пределы России. Большое влияние на укрепление рубля, оказал Указ Президента от 31.03.2022 г. о продажи газа в рублях странам, которые одобрили санкции в сторону РФ. Во-вторых, из-за ухода ряда иностранных компаний и предприятий из российского рынка, произошел процесс национализации. Простыми словами, на места импортных производителей пришли отечественные. Стоит отметить, что против иностранных компаний не было введено запретов, уйти с российского рынка было их желанием; они ожидали, что в их отсутствии экономика России придет в упадок, но на самом деле это послужило развитием для российских производителей. Например, в области общепита, вместо привычного «McDonald's» появление «Вкусно - и точка». Вместо магазинов одежды «Zara», H&M, «Bershka» и «Mango», на «модную арену» вышли отечественные производители.

Выводы. Подводя итог вышесказанному, в данной работе были указаны положительные и отрицательные аспекты введения санкций, повлиявшие на экономическое положение России. Однако не смотря на все трудности, руководство страны вводит комплексные меры для развития российской экономики.

Список литературы:

1. Устав Организации Объединённых Наций, подписан 26 июня 1945 г. – Сан-Франциско. – [Электронный доступ]. – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/charter-united-nations/> (дата обращения 26.11.2022).
2. Тимофеев, И.Н. Экономические санкции как политическое понятие / И.Н Тимофеев. – Вестник МГИМО-Университета. – 2018. – №2(59). – С. 26-42.

Колесникова В. И., студентка
Научный руководитель: Дрындак А. А.
ГООУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
lerakolesnikova2019@gmail.com

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ПАНДЕМИИ

Актуальность. Увеличение количества угроз требует исследования проблем экономической безопасности предприятий на макро- и микроуровне экономики. Экономическая безопасность любого предприятия должны решать вопросы о возможных рисках, угрозах и опасностях таких, например, как вирусы в условиях цифровых технологий или пандемии. Окончательно, можем констатировать, что цифровые технологии – это уже повседневность и с каждым годом они занимают все большую часть жизни и деятельности как субъектов, так и каждого человека. С другой стороны, исторически так сложилось, что в каждом веке возникают те или иные пандемии, связанные с жизнеспособностью людей и животных.

Анализ последних исследований и публикаций. Относительно исследований и публикаций по безопасности деятельности предприятий, целесообразно выделить три группы.

Первая группа публикаций связана с нормативными актами, регулирующими на государственном уровне вопросы экономической безопасности в государстве. Они больше описывают и регламентируют вопросы национальной безопасности и обороны. Например, к ним можно отнести Конституцию РФ, методические рекомендации по оценке экономической безопасности. Эти документы определяют «национальную безопасность как защищенность государственного суверенитета, территориальной целостности, демократического конституционного строя и других национальных интересов от реальных и потенциальных угроз, и в то же время отмечают, что государственная политика в сфере национальной безопасности и обороны направлена на обеспечение в том числе и экономической безопасности [1].

Вторая группа составляет большинство, содержит исследования и публикации, в которых рассматривают проблемы экономической безопасности. При этом авторы делают акцент на категории, понятия, экономический смысл слов: И.К. Бинько, В.А. Савин, И.Я. Богданов, В.Д. Ткаченко, В.Г. Шлемко [2].

К третьей группе относятся ученые, которые кроме сути понятий, категорий экономической безопасности, более основательно исследуют процессы и методики экономической безопасности: Д.Д. Ковалев, А.Н. Ляшенко, Т.М. Сухорукова [4].

Цель исследования. Целью исследования является разработка направлений и подходов по усилению экономической безопасности деятельности предприятий различных форм собственности в условиях использования цифровых технологий и пандемии для преодоления возможных вызовов, угроз, рисков, опасности.

Результаты исследования. Экономическая безопасность предприятия предполагает улучшение финансово-экономического состояния субъектов хозяйствования в условиях возможных вызовов, угроз, опасности [5]. Правильно организованная экономическая безопасность обеспечивает развитие и стабильность, сохранение активов, способность целесообразно использовать средства и реагировать на изменения внешней и внутренней ситуации и угрозы. Если исследовать мнения ученых относительно понятия «экономическая безопасность», «безопасность», то необходимо выделить такие взгляды:

1) А.С. Кузьменко считает, что безопасность – это конкретная категория, которая имеет целью защита и продвижение жизненных интересов человека, общества, государства [2, с. 49];

2) С.В. Марова описывает безопасность как состояние объекта защиты, при котором действие на него всех потоков вещества, энергии и информации не превышает максимально допустимых значений [2, с. 49];

3) М.П. Ващекин определяет безопасность как состояние, в котором можно определять пути и формы своего экономического развития [2, с. 50];

4) И.Я. Богданов характеризует безопасность как сохранение экономической самостоятельности страны [2, с. 51].

На основе анализа публикаций ученых целесообразно выделить в классическом виде: международный, государственный, региональный, отраслевой, частный или хозяйственный уровень экономической безопасности. XXI век безусловно характеризуется цифровизацией жизни. Судьба электронной коммерции по различным интернет источникам на начала 2018 года составляла 15-25%, а на конец 2020 года достигнет от 40 до 60%, что объясняется карантинами и локдаунами связанными с пандемией. По мнению авторов, экономическая безопасность любого предприятия – это возможность осуществлять деятельность, поддерживать нормальные условия труда, развитие, а в случаях возникновения внешних и внутренних вызовов, угроз, рисков, опасности противостоять и восстанавливать свою деятельность.

Для того чтобы избежать проблем с экономической безопасностью предприятия необходимо четко соблюдать нормы законодательства и быть достаточно мобильным, ведь использование новых технологий, возникновение пандемии требуют четкого плана действий.

Цифровые технологии и пандемии можно рассматривать как факторы, способствуют эволюции человечества в новую эпоху – переход деятельности предприятий и жизни людей с офлайн режима в онлайн режим, что, в свою очередь, требует новых подходов к экономической безопасности [6].

Исключение повреждения данных, перебоев в деятельности предприятия, заболеваний работников требуют определенных регламентных действий. Итак, настройка экономической безопасности деятельности предприятия начинается с базового уровня – выполнение нормативных актов, распоряжений на уровне государства, ведомства и заканчивается повседневными действиями в деятельности предприятия. Важно помнить, что при невыполнении базового уровня экономической безопасности дальнейшая корректировка на верхнем уровне теряет свой смысл, так как «основы» не выполняются. С другой стороны, наличие проблем безопасности на верхнем уровне обесценивает усилия по установке безопасности на нижнем уровне, поскольку она снова оставляет пробелы в общей системе деятельности предприятия. Поэтому настройка экономической безопасности любого предприятия должна быть систематизирована: на всех этапах деятельности, на всех уровнях организационной структуры и структуры управления.

Так, в условиях действия цифровых технологий и пандемии для стабильной деятельности предполагается следующее:

предприятие выбирает и устанавливает защищенную операционную систему, сервер баз данных, каналы связи и решает проблемы, связанные с резервным копированием данных, обновлением системы, антивирусной защитой;

удаленная работа через терминальное соединение с минимальным уровнем прав для учетных записей, включая тесный доступ к запуску любых приложений;

использование виртуальных систем для изоляции пользователей в среде терминала;

аутентификация пользователей на уровне логинов, или на основе допустимой безопасности домена;

соблюдение санитарных норм, мониторинг и диагностика деятельности в виде показателей по определенным периодам и подразделениям.

В качестве критериев экономической безопасности на предприятиях, как правило, берутся показатели экономической эффективности деятельности или интегральные показатели, рассчитанные с использованием факторов и весовых коэффициентов. Анализ уровня экономической безопасности предприятия проводится на основе сравнения, расчета показателей и критериев экономической безопасности предприятия с полученными ранее значениями этих показателей и критериев для анализируемого предприятия. Этот функциональный анализ будет способствовать выявлению недостатков и резервов комплекса мероприятий, реализуемых предприятием, для становления каждой из функциональных составляющих экономической безопасности и безопасности предприятия в целом, а также даст возможность менеджерам предприятия скорректировать функциональную систему его экономической безопасности.

Выводы. Таким образом, исследование экономической безопасности в условиях действия цифровых технологий и пандемии помогают предприятиям решать организационно-методические вопросы, а также подходить системно к использованию человеческих и технологических ресурсов.

Среди предложений по усилению экономической безопасности любого предприятия необходимо выделить:

- 1) диверсификацию и расширение объемов производства, что позволит увеличить экономическую эффективность, а именно доходность предприятия, ассортимент и дополнительно привлечь имеющихся работников;
- 2) уменьшение операционных расходов за счет оптимизации онлайн и офлайн работы, внедрение экономии энергоресурсов – день-ночь, и тому подобное;
- 3) внедрение агрессивного маркетинга, а именно повышение объемов чистого дохода за счет занятия новых сегментов рынка;
- 4) внедрение новых технологий, создание более качественной продукции.

Список литературы:

1. Агапова, Т.А. Использование цифровых технологий в управлении экономикой РФ как фактор повышения ее конкурентоспособности / Т.А. Агапова // Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения – 2019. Секция экономических наук. Экономические отношения в условиях цифровой трансформации: сборник тезисов и выступлений. – М., 2019. – С. 186–190.
2. Алексеев, А.Л. Теоретические подходы к определению понятия «экономическая безопасность» / А.Л. Алексеев, А.В. Алексеев // Приволжский научный вестник. – 2017. – № 1 (65). – С. 49–51.
3. Асаул, В.В. Обеспечение информационной безопасности в условиях формирования цифровой экономики / В.В. Асаул, А.О. Михайлова // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2018. – № 4 (38). – С. 5–9.
4. Жадько, К.С. Организация производственной и маркетинговой деятельности малого и среднего бизнеса : монография / К. С. Жадько – М: УМСФ, 2019. – 224 с.
5. О безопасности: Закон РФ № 365-ФЗ. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102144301&rdk=&intelsearch=>.
6. Халин, В.Г. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски / В.Г. Халин, Г.В. Чернова // Управленческое консультирование. – 2019. – № 10. – С. 46–63.

Конюхова А. Е., Костоломова А. Е., студенты
Научный руководитель: Кувалдина Т.Б., д-р экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения», РФ
omgups@omgups.ru

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НАЛОГОВОМ АДМИНИСТРИРОВАНИИ

Актуальность. Вопросы использования информационных технологий в области налогового администрирования не перестают быть актуальными. В статье обоснована необходимость развития использования современных информационных инструментов в работе налоговых органов, а также проведен анализ информационных систем, действующих в настоящее время. Раскрыты сущность налогового администрирования и его значение. В ходе выполнения работы применяются теоретические методы исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам налогового администрирования и применению при этом информационных технологий посвятили свои работы многие отечественные экономисты: И.А. Майбуров, В.Г. Пансков, Е.С. Горбунова, Т.А. Загарских и др. Так как термин налогового администрирования не подкреплен никаким нормативно-правовым актом РФ существуют различные его трактовки. Так И.А. Майбуров и В.Г. Пансков по-своему раскрывают основную теоретическую сущность понятия налогового администрирования. А Е.С. Горбунова и Т.А. Загарских рассматривают налоговое администрирование в рамках цифровизации и повышения эффективности работы налоговых органов с помощью системы АИС «Налог-3».

Цель исследования: изучение терминологии налогового администрирования, а также рассмотрение вопроса использования информационных технологий в работе налоговых органов.

Результаты исследования. В нынешней экономике налоговая политика государства нацелена на высококачественное и грамотное налоговое администрирование, от которого в наибольшей степени зависит эффективность функционирования налоговой системы. Вследствие этого вопросы, касающиеся управления налоговой системой остаются в центре внимания налоговых отношений, с целью формирования доходной части бюджета за счет администрирования налогов и сборов. Понятие термина «налоговое администрирование» не закреплено в законодательстве Российской Федерации, однако обширно применяется в деловом обороте. Каждый из перечисленных выше авторов дает свою формулировку этому суждению. Например, экономист И.А. Майбуров полагает, что налоговое администрирование – это процесс управления налоговым производством, осуществимый налоговыми органами, а также другими органами, которые установили властные полномочия над налогоплательщиками и плательщиками сборов [1]. Согласно взгляду В.Г. Панскова налоговое администрирование возможно установить как управленческую деятельность государства и местных органов власти по налоговому планированию, развитию и совершенствованию системы налогов и сборов, контролю над соблюдением налогового законодательства, в том числе прав и обязанностей соучастников налоговых отношений [2]. Как видим, теоретиками налоговое администрирование связывается с управленческой деятельностью.

Несмотря на «молодой возраст» налогового администрирования, со стороны государства уже многое сделано в этом направлении. Е.С. Горбунова полагает, что за минувшие десятилетия произошли высококачественные изменения в развитии системы

налогового администрирования Российской Федерации в связи с деятельностью налоговой службы по вопросу контроля над соблюдением налогового законодательства. Тем не менее, в современном мире возникают ситуации, приводящие к снижению эффективности функционирования налоговых органов. Поэтому нынешняя система налогового администрирования должна интегрировать инновационные инструменты, повышающие качество соблюдения налогового законодательства [3]. С данным суждением невозможно несогласиться, поскольку современный мир немыслим без цифровизации всевозможных процессов, включая и налоговую сферу.

В отношении значимости информационных технологий высказываются многие специалисты. Так, Т.А. Загарских делает вывод, что информационные технологии (ИТ) являются неотъемлемым инструментом в профессиональной сфере жизни современного человека, а именно в налоговом администрировании [4].

Впервые информационные технологии налоговыми органами были использованы с целью развития бесконтактных способов взаимодействия с налогоплательщиками. В 2010 году был разработан новейший официальный портал ФНС России (www.nalog.ru) с целью бесконтактного взаимодействия налогоплательщиков с налоговыми органами. Сравнительно недавно ФНС России начала стремительно принимать участие в процессе оптимизации приема и обработки электронных документов путем организации Центров обработки данных (ЦОД). Характер их работы заключался во вводе ряда бумажных документов с использованием технологии сканирования. Однако конечной целью было создание уникальной автоматизированной информационной системы, которая была бы интегрирована не только со всеми структурами налоговой службы, но и с уплатой налогов, административными органами. Это привело к созданию такой открытой корпоративной системы, как АИС (Автоматическая информационная система) в 2016 году и введенной в действие в конце 2019 года. В настоящее время АИС «Налог-3» модифицируется путем внедрения новых подсистем или модулей. АИС «Налог-3» – общая информационная концепция ФНС России, обеспечивающая автоматизацию работы службы по абсолютно всем функциям [5]. При этом главными её принципами считаются: механический контроль сведений о налогоплательщиках вместе с применением своевременных информационных ресурсов и немедленное информирование о несоблюдении законодательства РФ; глобальный ввод, обработка и сохранение налоговых сведений в электронном формате; консолидация данных налогоплательщиках с ЕГРН, ЕГРЮЛ, ЕГРИП, а в дальнейшем с иными внешними источниками с целью развития «дела налогоплательщика», обновляемого в период подачи; контроль над работой ФНС России; формирование инструментария, позволяющего осуществлять исследование и моделирование пополнения бюджета; обеспечение высокой степени информационной защищенности абсолютно всех участников электронных отношений в рамках хода налогового администрирования и межведомственных отношений.

Сегодняшняя АИС «Налог-3» – это полностью автоматизированная конструкция на основе цельного хранилища информации, достаточного оперативной службы ФНС. Она позволяет создать общую рабочую зону для всех пользователей, организовывать центры компетенций и обеспечивать обслуживание системы по всей стране. Техническая модель АИС «Налог-3» довольно проста, она состоит из двух уровней. На первом ради функционирования системы основан Федеральный орган обрабатывания информации Федеральной налоговой службы России (ФЦОД ФНС), на втором уровне система ЦОД Минфина России.

Областные центры подсоединены к Федеральному центру, а областные управления ФНС и инспекторы ФНС к областной системе. Каждый из перечисленных органов имеет возможность осуществлять коммуникации с налогоплательщиками и

вышестоящим налоговым органом. Связь между центрами поддерживается скоростными каналами передачи предоставленной информации [6].



Рис. 1. Инфраструктура АИС «Налог-3»

По мнению Р.Н. Султанова, благодаря функционалу АИС «Налог-3», контролирующие органы имеют доступ ко всей информации о налогоплательщиках, состоящих на учете в ФНС России. На сегодняшний день АИС «Налог-3» продолжает модернизацию, совершенствование, внедрение современных подсистем и их взаимную интеграцию [7].

Выводы. Обобщая изложенное выше, можно сказать, что современные информационные технологии, применяемые в налоговом администрировании, облегчили профессиональную деятельность должностных лиц налоговых органов. Вместе с тем, цифровизация операций в налоговой сфере потребовала от сотрудников ФНС России и налогоплательщиков несколько иных знаний, с помощью которых они могут выполнять поставленные перед ними задачи. Сегодня недостаточно, хорошо разбираться в налогообложении, важно еще успешно применять информационные технологии, а для этого нужно своевременно проходить повышение квалификации.

Список литературы:

1. Майбуров, И.А. Налоги и налогообложение: учебник для студентов вузов И.А. Майбуров. – 5-е изд., перераб. и доп. – М., 2012. – С. 88.
2. Пансков, П.Г. Налоги и налогообложение: теория и практика: учебник для бакалавров / П.Г. Пансков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2012. – С. 241–242.
3. Горбунова, Е.С. Автоматизированная информационная система «Налог-3» как единое централизованное информационное пространство Федеральной налоговой службы России / Е.С. Горбунова // Наука и образование сегодня. – 2019. – №10 (45). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/avtomatizirovannaya-informatsionnaya-sistema-nalog-3-kak-edinoe-tsentralizovannoe-informatsionnoe-prostranstvo-federalnoy-nalogovoy>.
4. Загарских, Т.А. Перспективы совершенствования налогового администрирования в Российской Федерации / Т.А. Загарских // Вестник МФЮА. – 2015. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-sovershenstvovaniya-nalogovogo-administrirovaniya-v-rossiyskoy-federatsii>.
5. Положение об автоматизированной информационной системе Федеральной налоговой службы (АИС «Налог-3»): утверждено Приказом ФНС России от 14.03.2016 № ММВ-7-12/134. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_195780/.
6. Создание технологической инфраструктуры центров обработки данных (ЦОДов) ФНС России: обзор компании «IBS». URL: <https://www.ibs.ru/>.
7. Султанов, Р.Н. Роль АИС «Налог-3» в совершенствовании администрирования имущественных налогов с физических лиц / Р.Н. Султанов // Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2015. – С. 56-63.

Коротченкова А. Д., студентка
Научный руководитель: Давлианидзе Я. С., канд. экон. наук, доцент
ГОО ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
nastyakorotcenkova@mail.ru

ИННОВАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ

Актуальность. Современное общество стремительно развивается и повсеместно используются информационные технологии. Информационные технологии кардинально изменили и облегчили жизнь населения стран. Именно поэтому внедрение и использование передовых информационных технологий и инноваций – это новый ключ к победе в конкурентной борьбе.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами развития инновационных технологий и информационной безопасности занимаются такие ученые, как В.Б. Зотов, К.А. Наскидашвили, Е.Г. Хмельченко, М.А. Черкасова и др.

Целью исследования является изучение и доказательство необходимости развития существующих информационных технологий.

Результаты исследования. Очень широко в нашем мире распространился интернет, который дал еще больше возможностей для развития новых технологий как в бизнесе, так и в государственных и муниципальных учреждениях. В рамках интернета активно используются социальные сети, такие как Вконтакте, Twitter, Facebook, Instagram.

Можно быть уверенным в том, что цифровизация вскоре станет основным детерминантом роста и прогрессивности. Цифровые технологии с каждым годом все быстрее интегрируются в экономику и управление, а также во все сферы жизни общества, что создает предпосылки для их развития и повышения конкурентоспособности [3].

В России реализуются государственные программы по внедрению современных информационных технологий во все сферы жизни общества, особенно радуют результаты по применению цифровых технологий в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг населению через многофункциональные центры «Мои документы». Развиваются информационные сайты органов исполнительной, законодательной и судебной власти [5].

Однако уровень применения инноваций и цифровых технологий в народном хозяйстве находится все еще на низком уровне: согласно международному индексу Россия занимает лишь 41-е место по готовности к цифровой экономике.

Развитию и распространению новых информационных технологий уделяют большое внимание как развитые, так и развивающиеся страны. Опыт стран с высоким экономическим развитием и динамично развивающихся стран показывает, что такой подход является верным. Инновационное развитие позволит России не только ускорить темпы экономического роста, но и подняться в рейтинге международной конкурентоспособности.

Нет сомнений в важности роли информационно-коммуникационных технологий в экономическом развитии страны. Разработка, совершенствование и применение информационных технологий оказывает влияние на страну на макро- и на микроуровне. Изменения происходят как на уровне страны, так и на уровне отраслей, компаний, и, даже, человеческих ресурсов. Информационные технологии меняют уровень жизни населения, рынки труда, структуру занятости в рабочее и, даже, в свободное время.

Инвестиции в область информационных технологий усиливают позицию стран и стимулируют экономический рост. Инвестиции в современные информационные и телекоммуникационные технологии помогли повысить эффективность и производительность работающего населения, открыть новые рынки и обеспечить долгосрочный экономический рост.

Факторы развития информационно-коммуникационных технологий в стране и инновационная активность предприятий учитываются при расчете рейтинга конкурентоспособности (Global Competitiveness Index, GCI).

В этом году в список вошло 63 государства, Россия и Украина не были включены в исследование. Сингапур и Швейцария впервые за 5 лет уступили первое место в этом рейтинге другой стране. Первое место в глобальном рейтинге конкурентоспособности в 2022 году занимает Дания.

При расчете индекса глобальной конкурентоспособности учитываются 12 факторов, такие как: качество институтов, инфраструктура, макроэкономическая стабильность, здоровье и начальное образование, высшее образование и профессиональная подготовка, эффективность рынка товаров и услуг, эффективность рынка труда, развитость финансового рынка, технологическая готовность, размер внутреннего рынка, конкурентоспособность компаний и инновационный потенциал.

Для оценки развития информационных технологий и инновационного потенциала стран рассмотрим также глобальный инновационный индекс (Global Innovation Index, GII) и индекс развития информационно-коммуникационных технологий в странах мира (ICT Development Index).

Рассмотрим динамику России в глобальном инновационном индексе (далее – ГИИ) за 5 лет (табл. 1).

Таблица 1

Динамика позиций России в ГИИ: 2017–2021

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Глобальный инновационный индекс*	45	46	46	47	45
Ресурсы инноваций	43	43	41	42	43
Результаты инноваций	51	56	59	58	52

* Количество стран: 2017 г. – 127; 2018 г. – 126; 2019 г. – 129; 2020 г. – 131; 2021 г. – 132.

В итоговом глобальном инновационном индексе Россия заняла 45-е место из 132, поднявшись за год на две ступени. За пятилетний период позиции России стабильны и варьируются в интервале от 45-го до 47-го места [1].

Индекс развития информационно-коммуникационных технологий учитывает 11 показателей, которые касаются доступа к ИКТ, использования ИКТ, практического знания этих технологий населением стран и т.д.

В 2017 году лидерами в данном рейтинге являются: Исландия, Южная Корея, Швейцария, Дания, Великобритания, Гонконг, Нидерланды, Норвегия, Люксембург, Япония.

Россия в этом рейтинге занимает 45 место (из 176 стран) [2].

Информационно-коммуникационные технологии и инновации тесно взаимосвязаны и играют важнейшую роль в росте в мировой конкурентоспособности страны. В условиях формирования глобального информационного общества доступность и качество услуг связи и информационных технологий напрямую определяют уровень жизни населения и экономический рост. Несмотря на имеющиеся проблемы, у России, несомненно, есть большой потенциал в сфере информационных технологий. В настоящее время разрабатывается и реализуются немало государственных программ развития отрасли и использования продукции данной

индустрии, осуществление которых происходит постепенно и приводит к положительным результатам.

С развитием информационных технологий нельзя забывать об информационной безопасности.

Информационная безопасность – это практика предотвращения несанкционированного доступа, использования, раскрытия, искажения, изменения, исследования, записи или уничтожения информации. Она охватывает многие отрасли, так или иначе связанные с информационными технологиями. Ни телемедицина, ни финансовые технологии, ни электронные госуслуги, ни «умные города» не смогут эффективно существовать без информационной безопасности – слишком серьезны последствия потенциальных угроз нарушения их деятельности в результате хакерских и инсайдерских атак.

Домашние компьютеры рядовых пользователей являются привлекательной мишенью для киберпреступников, затратив малые усилия мошенники могут раздобыть пароли доступа от банковских счетов и кредитных карт, украсть личные материалы для 189 последующего шантажа, а также устроить массовую хакерскую атаку используя зараженные компьютеры.

Одними из самых известных примеров вредоносных программ являются WannaCry и Petya, которые нанесли ущерб компаниям во всем мире и распространились на более чем 60 стран при этом нанеся в 8 млрд. долларов [4].

Выводы. Информационную безопасность необходимо укреплять на законодательном уровне, а также с помощью подготовки молодых кадров в данной сфере, ведь в век интернет-технологий, и хакерских атак, информация может дорого стоить. И как говорил Уинстон Черчилль: «За безопасность необходимо платить, а за ее отсутствие расплачиваться!».

Российская отрасль информационных технологий может стать сегодня движущей силой модернизации экономики страны.

Список литературы:

1. Global Innovation Index – 2021: сайт. – URL: globalinnovationindex.org (дата обращения: 01.11.2022).
2. ICT Development Index 2017: сайт. – URL: www.itu.int (дата обращения: 02.11.2022).
3. Зотов, В.Б. Информационные технологии на службе по взаимодействию власти с населением / В.Б. Зотов // В сборнике: Актуальные проблемы и перспективы развития государственного управления и права. Сборник научных статей V международной научно-практической конференции «Управленческие науки в современном мире». Под ред. С.Е. Прокофьева [и др.]. – 2018. – С. 58–62.
4. Наскидашвили, К.А. Информационная безопасность. Виды угроз информационной безопасности / К.А. Наскидашвили // Вестник студенческого научного общества ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2020. – Т. 1. – № 12. – С. 187-189.
5. Хмельченко, Е.Г. Современные информационные и коммуникационные технологии в государственном и муниципальном управлении / Е.Г. Хмельченко // Муниципальная академия. – 2018. – № 3. – С.114–117.
6. Хмельченко, Е.Г. Маркетинг в социальных медиа / Е.Г. Хмельченко, Ф.М. Ибятов // Modern Economy Success. – 2019. – № 1. – С.112–115.

Кравченко Д. Ю., студент
Научный руководитель: Комисова М. М.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
dashkravchenko778@gmail.com

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРАММЫ «ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА» В КОНТЕКСТЕ УВЕЛИЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Актуальность данных тезисов заключается в необходимости активного развития экономического сектора в государстве в связи со спадом, начавшемся в 2020 году. В условиях нарастающей конкуренции в глобальном мире, отрицательных последствий пандемии COVID-19 и ужесточения экономических санкций возрастает роль инноваций в формировании конкурентных преимуществ субъектов предпринимательства, а также регионов и российской экономики целом. Увеличение инвестиционной привлекательности региона, в общем виде, позволит не только создать благоприятные условия для развития инноваций в секторе производства, но также станет катализатором для создания дополнительных рабочих мест на выбранной территории и позволит увеличить экономические и социальные показатели региона.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам оценки уровня инвестиционной привлекательности и, как следствия, потенциала в использовании инноваций в регионе занимались следующие учёные: И.Г. Сангадиева, Д.В. Юрков, Е.В. Зюбан и др. Между тем, признавая весомость их вклада в решение проблем оценки инвестиционной привлекательности региона для инновационного развития, считаем необходимым отметить, что данные исследования касались, в основном, анализа опыта зарубежных стран в повышении инновационной привлекательности на их территориях и возможностей использования данного опыта на территории Российской Федерации, что и обусловило выбор темы тезисов, её цель.

Целью данных тезисов является рассмотрение инновационной привлекательности Донецкой Народной Республики, способствующей не только развитию предпринимательской деятельности, но и увеличению экономических показателей отдельно взятого региона в целом.

Результаты исследования. Инновации (инновационная продукция, инновационные технологии) необходимы для развития различных сфер предпринимательской деятельности. Под инновациями понимают инновационную продукцию, инновационные технологии, в том числе организационные, управленческие и маркетинговые. Инновационная продукция после своей коммерциализации должна приносить доход ее создателям. Основной проблемой инновационной деятельности является нахождение актуального рыночного использования нововведений. Инновационный результат не является инновацией, если нет на него рыночного спроса, он не коммерциализован и просто представляет какое-то новшество, изобретение и прочее. Поэтому процесс коммерциализации инноваций является важной стадией инновационной деятельности, реализуемой через определенные проекты, которые должны окупаться, приносить прибыль.

Тем не менее, в данном контексте невозможно с достоверностью утверждать, что именно является успешной коммерциализацией инновационного проекта. Основываясь на зарубежном опыте, в частности на учениях Й.Шумеетера, стоит отметить, что «наиболее используемым является определение коммерциализации как составной части процесса инновационной деятельности, осуществление которой начинается после завершения инновационных разработок».

Соответственно определение потенциалов для введения инновационной политики в регионе или на предприятии несёт непосредственное практическое применение, позволяющее, как указывалось ранее, не только увеличить объём денежного оборота, но также и создать дополнительные рабочие места, позволяющие улучшить социальную политику региона.

Рассматривая современные инновационные программы, позволяющие привлечь дополнительные инвестиционные потоки в регион, стоит отметить политику «Цифровизации», внедряемую во все сферы деятельности в Российской Федерации. Цифровая трансформация является одним из ведущих трендов в развитии государства в данный период времени. Стоит отметить, что Российская Федерация достаточно продолжительный срок находится в числе лидеров по цифровизации производственных процессов. Данная тенденция обусловлена не только лишь развитием технологической базы, но также и тесным сотрудничеством с рядом стран, в том числе и Китаем, которые непосредственно делают упор на развитие IT-сферы в экономике.

Рассматривая непосредственно программу «Цифровая экономика» в Российской Федерации необходимо отметить её ключевые особенности. В рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» и от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в том числе с целью решения задачи по обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере, Правительством Российской Федерации сформирована национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утвержденная протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7 [4]. Основными направлениями программы, имеющими непосредственное значение для развития предпринимательства в Российской Федерации, являются: новые навыки и цифровые профессии; безопасность цифровых данных; новые цифровые решения и технологии; цифровые госуслуги и госданные; создание цифрового поля для реализации проектов цифровизации.

Применение данной программы на территории Донецкой Народной Республики позволит создать благоприятные условия для формирования инвестиционной привлекательности региона.

В данном контексте здесь необходимо рассматривать тот факт, что цифровая экономика открывает большие возможности для обмена информацией, ведения бизнеса, международного сотрудничества и образования.

Применение технологий цифровой экономики позволит повысить производительность и облегчить ведение бизнеса, в первую очередь, для малого и среднего бизнеса, которые являются одной из ключевых ниш экономики для любого региона Российской Федерации. Возможности цифровизации экономики станут основополагающими для защиты бизнес-процессов от потенциальных негативных факторов, возникающих во внешней среде функционирования.

Анализируя потенциал деятельности в рамках проекта «Цифровая экономика» в Донецкой Народной Республике стоит отметить, что данные инновационные введения позволят значительно оптимизировать экономическую деятельность в регионе, снизить уровень потенциальной потери данных, повысить качество сбора и анализа информации, а также её качественное применение на практике.

Процесс интеграции Донецкой Народной Республики в сформировавшуюся структуру Российской Федерации позволяет осуществить в сжатые сроки внедрение

соответствующих цифровых технологий в массовое потребление среди населения республики. Применение уже существующих цифровых платформ, таких как «Госуслуги» позволяет осуществлять документооборот не только среди населения, но и среди предприятий более быстро и качественно. Отсутствие необходимости в личном присутствии для подачи соответствующих документов, получения необходимой информации и запросе требуемых сертификатов создаёт дополнительное подспорье для развития не только социальной политики в регионе, но также и формирования малого и среднего бизнеса, которые способствуют улучшению и укреплению экономики на выбранной территории. Стоит отметить, что полная интеграция республики в информационное и технологическое пространство Российской Федерации позволяет привлечь инвестиционные потоки в регион за счёт нацпроекта «Цифровая экономика». Данное утверждение обусловлено созданием более упрощённых механизмов не только в сфере создания предприятий, но также и в вопросе его дистанционного управления, мониторинга показателей и общего аудита. Для привлечённых инвесторов создаются благоприятные условия за счёт того, что применения цифровых технологий в ведении бизнес-процессов являются уже используемые ими на территории Российской Федерации.

Выводы. Развитие программы «Цифровая экономика» является не только проектом по усилению позиций государства на мировом рынке, но также позволяет создать благоприятные условия для развития отдельных регионов государства. Внедрение Донецкой Народной Республики в экономические, социальные и технологические сферы деятельности Российской Федерации позволяет увеличить инвестиционный потенциал региона. Использование исследуемой программы не только в контексте снижения бумажного документооборота и увеличения прозрачности в процедурах, связанных с государственными органами, но также и для увеличения потенциала создания и реализации бизнес-процессов в регионе, позволяет привлечь дополнительные инвестиционные потоки в Донецкую Народную Республику со стороны Российской Федерации. В данном контексте мы можем говорить о том, что увеличение денежного потока позволит не только существенно укрепить экономический сектор республики, но также и создать существенные изменения в социальной сфере. Под данными изменениями, в первую очередь, подразумевается увеличение рабочих мест за счёт внедрения дополнительных специальностей, соответствующих требованиям программы «Цифровая экономика», а также общего увеличения и расширения деятельности предприятий малого и среднего сектора. Тем не менее стоит отметить, что процесс цифровизации региона не является достаточно быстрым и подвержен определённым негативным факторам, которые требуют дополнительного тщательного изучения.

Список литературы:

1. Басаев, З.В. Цифровизация экономики: Россия в контексте глобальной трансформации / З.В. Басаев // Мир новой экономики. – 2018. – № 12-4. – С. 32-38.
2. Бианкина, А. О. Цифровые технологии и их роль в современной экономике / А.О. Бианкина // Экономика и социум: современные модели развития. – 2017. – №16. – С. 15-25.
3. Маркова, В.Д. Цифровая экономика: новые возможности и угрозы для регионов / В.Д. Маркова // Регион: экономика и социология. – 2019. – № 3 (103). – С. 102-115.
4. Программа «Цифровая экономика» // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации: [сайт]. – URL: <https://digital.gov.ru> (дата обращения: 23.11.2022).

Кулакова Е. А., студент
Научный руководитель: Давлианидзе Я. С., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
katerina.kulakova.2015@mail.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ РОССИИ

Актуальность. На сегодняшний день Российская Федерация находится в новой экономической реальности. Западные санкции нанесли урон экономической жизни страны. Россия выдержала, однако, ситуация все еще остается напряженной. Санкции на поставки оборудования и технологий, отток иностранного капитала и уход из России зарубежных крупных брендов, разорение огромного количества представителей малого бизнеса, снижение доходов населения, санкция в виде эмбарго на поставки в ЕС нефти, за счёт чего физический объём экспорта снизился на 90%.

Анализ последних исследований и публикаций. Данную тему рассматривал Арский Александр Александрович. В его статье повествуется о направлениях совершенствования отечественных логистических систем, обеспечивающих транзит товаров между КНР и Евросоюзом, развитие атомной энергетики на полуострове Крым с дальнейшим распределением электроэнергии на международных рынках. Проблематика рассматривается при действии экономических санкций в отношении Российской Федерации. Дмитрий Рэмович Белоусов подготовил доклад, отражающий неизбежный санкционный режим и три возможных пути, которыми последует экономика России.

Цель исследования – выявить проблемы, влияющие на экономический сектор Российской Федерации, предложить пути их разрешения.

Результаты исследования. Устойчивый рост экономики, который наблюдался до февраля этого года, сменился четко выраженным спадом. Подводя итоги второго квартала, можно сказать, что показатель ВВП сократился на 4%, при этом в июне произошло ускорение до -4,9%. Такое падение оказалось вдвое меньше прогнозируемого в конце февраля – начале марта. Однако, это не дает повод для радости. Страна продолжает скользить вниз, хоть и не с такой большой скоростью, как ожидалось. Причем в июне спад выпуска по базовым видам экономической деятельности ускорился с майских 3,2% до 4,5%.

Динамика по секторам крайне неоднородная. Отрасль нефтедобычи и нефтепереработки восстановились, агропромышленный сектор по итогам мая и июня демонстрирует умеренный, но стабильный рост – чуть более 2%. Все остальное находится на нисходящей траектории. Понемногу усиливается спад в обрабатывающей промышленности: в мае -1,7%, в июне -1,8%, в июле -2,3% [3].

Особенно отчетливо снижаются объемы оптово-розничной торговли, грузооборот транспорта, что вызвано логистической блокадой. Работу в России приостановили крупные зарубежные перевозчики, судоходные компании: TNT, FedEx, UPS, ONE, Nippon-Lloyd, HMM, MSC, Maersk и CMA CGM.

Российским судам запретили заходить в европейские порты; перестали пускать на территорию ЕС и грузовые автомобили из России и Беларуси. В сложившейся ситуации им приходится передавать грузы на границе европейским коллегам из Прибалтики, Польши, Германии и Португалии.

Однако, российские предприниматели нашли выход из ситуации. Наблюдается налаживание связей с китайскими рынками. Партнерство с ними позволит устранить дефицит иностранной продукции на отечественном рынке. Для перевозок из Китая есть альтернатива – прямое железнодорожное сообщение из Сучжоу, через Забайкальск или

Казахстан, в Москву. Однако важно понимать, что это смещение чревато тем, что Китай может не справиться с требуемым объемом перевозимых грузов. Даже раньше, в до-пандемийное время, была нехватка контейнеров для перевозки товаров в адрес России. Да и производства могут не успеть перестроиться на изготовление новых объемов продукции в прежние сроки [2]. Также следует обратить внимание бизнесу на рынки Индии, Турции, ОАЭ, Ирана, Кореи, Малайзии.

По нашему мнению, Россия извлечет выгоду от логистического кризиса. Конечно, многие предприниматели потеряли свои доходы, обанкротились, вынуждено закрывали бизнес, но главное достоинство этой ситуации – в стране будет происходить наращивание внутреннего производства, что положительно отразится на экономике России.

Весь этот глобальный санкционный шок отразился на потоках капитала: входящих, исходящих, отраслевых. Он повлиял на денежно-кредитные условия, вынудив ЦБ поднять ключевую ставку до 20% годовых и фактически лишив бизнес возможности заимствования. Потом, правда, ЦБ показал образец быстрой адаптации к новой реальности, опустив ставку до 8%. Однако государственное льготное кредитование и субсидирование процентов при всей его безальтернативности – это дополнительное обременение для федерального бюджета. Госказна тоже гнется и трещит под тяжестью санкций: ее дефицит за июль составил рекордные за всю историю 892 млрд. рублей по сравнению с профицитом 261 млрд. год назад. Происходит беспрецедентное наращивание государственных расходов [4].

Участие России во многих сферах хозяйственной деятельности крупных международных компаний и небольших национальных фирм существенно подрывает авторитет страны среди инвесторов, которые и так очень сильно напуганы количеством санкций. Индекс деловой активности PMI существенно снизился, что указывает на негативный настрой и пессимистические ожидания бизнесменов.

Очень большое количество потребителей перешло на режим экономии, отказавшись от лишних затрат. Одновременно с этим происходит восстановление уровня объема потребительского кредитования к до-пандемийному времени. Что касается перспектив, то в 2022 году реальные зарплаты упадут на 3,5–4%, в следующем – примерно на 1%, а доходы – на 6–6,5% в текущем году и на 1–1,5% в 2023-м. Причем дополнительным фактором риска становится возможное увеличение структурной безработицы уже в этом году, что способно поднять общий уровень незанятости на 1–1,5 процентных пункта [3]. Работодатели будут действовать по классической для российского рынка труда схеме: отправлять сотрудников в отпуск без сохранения содержания – в обмен на формальное увольнение и снижение заработной платы.

Уменьшение численности рабочей силы, а также наличие морально и физически устаревшего оборудования и технологий сдерживает потенциал российской экономики, который, по оценкам экспертов, действительно высокий. Ситуация может наладиться, если руководители государственных и частных компаний будут больше внимания уделять обучению персонала, обновлению основных фондов и улучшению условий труда.

Рассмотрим, что думают эксперты о развитии экономики России.

Дмитрий Белоусов, руководитель направления анализа и прогнозирования макроэкономических процессов ЦМАКП (Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования) рассказал о следующем возможном пути развития.

«Институциональная инерция» – предположительный процент претворения в жизнь – 47%. Это та ситуация, что продолжается последние 15 лет: поддержание какой

только возможно макроэкономической стабильности, реализация инвестиционных проектов, финансирование своих обязательств. В этом случае, предполагает Белоусов, реальный экономический спад, который будет сопровождать Россию в течение 2022-2023 годов, «тихим сапом» в 2,5% в год будут расти инвестиции.

Безработица вплоть до 2030 года по такому сценарию останется высокой, в пределах 6%, зарплаты, равно как и производительность труда, повышаться не будет. С таким методом Россию ждёт следующее: в таких показателях, как качество жизни, национальная безопасность, развитие технологий страна будет неизбежно отставать от всего мира, что породит «серую экономику», как было в 1980-х, а затяжная стагнация, то есть застой, в развитии инфраструктуры вызовет в отдельных регионах немалую напряженность [1].

Выводы. Необходимо преодолеть коррупцию, повысить производительность труда, создать новые рабочие места, улучшить инвестиционный климат страны и вести грамотную внешнеэкономическую деятельность. Стремительное развитие инфраструктуры и снижение политического влияния на экономические процессы позволяют быстро и практически безболезненно решать накопившиеся проблемы российской экономики.

Статистические и аналитические данные показывают увеличенные потоки поставок оборудования из Китая в нашу страну. В частности, для поднятия авиационной отрасли России, машиностроения, пищевой промышленности, текстильной и производства товаров народного потребления. Иными словами, курс направлен на наращивание внутренней экономики и импортозамещение. Сейчас это становится жизненно важной задачей для будущего страны.

Список литературы:

1. Прогноз экономики России на 2022-2023 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mbfinance.ru/investitsii/prognozy-i-analitika/25-10-2022-ekonomika-rossii/> (дата обращения: 08.11.2022).
2. Арский, А.А. Развитие отечественных логистических систем в условиях западных санкций / А.А. Арский // Стратегии бизнеса: анализ, прогноз, управление. Электронный журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://strategybusiness.ru/globalnyj-biznes/razvitie-otechestvennyix-logisticheskix-sistem-v-usloviyax-zapadnyix-sankcij.html> (дата обращения: 08.11.2022).
3. Названы три болевые точки российской экономики: финансы, импорт, логистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mk.ru/economics/2022/08/21/nazvany-tri-bolevye-tochki-rossiyskoj-ekonomiki-finansy-import-logistika.html> (дата обращения: 08.11.2022).
4. ТОП-5 главных проблем российской экономики 2022 года и их решение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://offshoreview.eu/2018/11/14/top-5-glavnyih-problem-rossiyskoj-ekonomiki-i-ih-reshenie/> (дата обращения: 08.11.2022).

Лева Е. С., студент
Научный руководитель: Щетинская Я. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
Lewaegor@yandex.ru

НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. Проблема обеспечения экономической безопасности предприятия является одной из сравнительно новых областей научных исследований и требует дальнейшего изучения. Она включает множество составляющих факторов и отраслевых особенностей и тесно связана с задачами управления, прогнозирования, анализа и контроля хозяйственной деятельности предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди современных отечественных учёных, исследующих вопросы сущности экономической безопасности предприятия и механизмов её обеспечения, следует выделить работы Л.И. Абалкина, Е.М. Бухвальд, Н.П. Ващекина, А.В. Колосова, Б.З. Мильнер, Е.А. Олейникова, С.В. Степашина, В.Л. Тамбовцева и др. Комплексный анализ их публикаций показал, что в экономической науке до сих пор нет единых функциональных критериев и способов обеспечения экономической безопасности в условиях рыночной экономики [1].

Цель исследования. Целью данной работы является рассмотрение теоретических основ экономической безопасности предприятия и основных направлений её обеспечения.

Результаты исследования. В настоящее время достижение стабильности функционирования субъектов предпринимательской и других видов деятельности является актуальной и важной задачей. Для её решения немаловажную роль играет обеспечение экономической безопасности этих субъектов. Предприятия различных отраслей экономики должны прилагать собственные специфические усилия для обеспечения своей экономической безопасности. Любое предприятие, осуществляющее свою деятельность в условиях рыночной экономики, испытывает ежедневный пресс со стороны конкурентов в борьбе за новых потребителей, за новые рынки сбыта, за качество выпускаемой продукции и оказываемых услуг. Это вынуждает постоянно заботиться о повышении эффективности своей производственно-хозяйственной и деятельности, что в свою очередь определяет направления для обеспечения экономической безопасности каждого хозяйствующего субъекта [2].

Экономическая безопасность предприятия – это состояние его защищенности от негативного влияния внешних и внутренних угроз, дестабилизирующих факторов, при которых достигается устойчивая реализация главных коммерческих интересов и целей уставной деятельности.

Для каждого предприятия «внешние» и «внутренние» угрозы сугубо индивидуальны. К внешним угрозам и дестабилизирующим факторам можно отнести противоправную деятельность криминальных структур, конкурентов, фирм и частных лиц, занимающихся промышленным шпионажем либо мошенничеством, несостоятельных деловых партнеров, ранее уволенных за различные проступки сотрудников предприятия, а также правонарушения со стороны коррумпированных элементов из числа представителей контролирующих и правоохранительных органов.

К внутренним угрозам и дестабилизирующим факторам относятся действия или бездействие сотрудников предприятия, противоречащие интересам его коммерческой деятельности, следствием которых могут быть нанесение экономического ущерба

компании, утечка или утрата информационных ресурсов, подрыв ее делового имиджа в бизнес-кругах, возникновение проблем во взаимоотношениях с реальными и потенциальными партнерами, конфликтные ситуации с представителями криминальной среды, конкурентами, контролирующими и правоохранительными органами, производственный травматизм или гибель персонала и т.д.

Система экономической безопасности каждого предприятия сугубо индивидуальна. Ее полнота и действенность во многом зависят от имеющейся в государстве законодательной базы, выделяемых руководителем предприятия материально-технических и финансовых ресурсов, понимания каждым из сотрудников важности обеспечения безопасности бизнеса, а также от знаний и практического опыта начальника системы экономической безопасности, непосредственно занимающегося построением и поддержанием в «рабочем состоянии» самой системы.

Создание прочной системы экономической безопасности организации недостижимо без ее соответствия ряду принципов [3], а именно:

1. Комплексность, или системность – система должна обеспечить безопасность различных областей деятельности предприятия.

2. Приоритет превентивных мер (предупреждающих) – система безопасности обязана на начальных этапах обнаруживать различные негативные факторы.

3. Постоянство – система безопасности может быть непрерывной при условии безотказной работы ее элементов.

4. Правомерность – все действия по обеспечению безопасности предприятия должны осуществляться на основе действующих нормативных актов и не противоречить ему.

5. Плановость – строгое, логически последовательное выполнение действий в системе, делающее систему организованной.

Функциональные составляющие элементы системы экономической безопасности предприятия представляют собой это совокупность основных направлений его экономической безопасности, существенно отличающихся друг от друга по своему содержанию, набору и способами обеспечения. Структуру функциональных составляющих экономической безопасности предприятия можно представить следующим образом [3, 4]:

Таблица 1

Способы обеспечения экономической безопасности предприятия

Составляющая	Способы обеспечения
1	2
Финансовая	Формирование стратегии производственно-инновационной, кадровой, управленческой, кредитной и других политик предприятия. Практическая реализация направлений разработанных стратегий.
Кадровая	Прогнозирование и анализ негативных воздействий, угроз экономической безопасности предприятия, поиск недоработок подразделений, призванных обеспечивать экономическую безопасность предприятия, планирование мероприятий по улучшению обеспечения экономической безопасности.
Интеллектуальная	Обеспечение наиболее приемлемых условий труда служащих предприятия, контроль состояния взаимоотношений в коллективе, качественный подбор сотрудников.
Технико-технологическая	Меры по изучению состояния технико-технологической составляющей безопасности предприятия, по результатам исследования финансово-хозяйственной документации и технических данных из подразделений предприятия.

1	2
Политико-правовая	Создание и разработка методики по анализу ущерба и исследованию возможных угроз негативных факторов. Организация участия специалистов, не работающих на предприятии, для лучшего обеспечения политико-правовой безопасности предприятия
Информационная	Сбор различного рода информации (гласные контакты служащих информационно-аналитического подразделения с источниками официальной информации, негласные контакты с источниками секретной информации и др.)

Выводы. Таким образом, в условиях неоднозначного экономического положения в мире приоритетное значение приобретает обеспечение экономической безопасности любого предприятия [5]. В настоящее время компании, осуществляя свою деятельность, сталкиваются с огромным количеством угроз, как внешних, так и внутренних которые могут проявляться в самых различных формах. Для того чтобы предприятия постоянно развивались, необходимо совершенствовать методы управления экономической безопасностью.

Направления обеспечения экономической безопасности включает в себе 6 функциональных составляющих, образующих основу системы экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Все составляющие экономической безопасности связаны с процессом производства и оказывают на него огромное влияние, но в то же время во многом зависят от факторов общества и государства. Для построения надежной системы экономической безопасности предприятия необходимы определенные компетенции в этой области, постановка конкретных целей, задач и соответствие базовым принципам.

Список литературы:

1. Глустенков, И.В. Экономическая безопасность организации / И.В. Глустенков // Вестник МИЭП. – 2015. – №2 (19). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-bezopasnost-organizatsii> (дата обращения: 28.11.2022).
2. Ильиных, А.С. Экономическая безопасность предприятия / А.С. Ильиных // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2016. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-bezopasnost-predpriyatiya-3> (дата обращения: 28.11.2022).
3. Толмасова, Е.А. Формирование системы обеспечения экономической безопасности предприятия / Е.А. Толмасова // Студенческий форум: электрон. научн. ж-л. – 2018. – № 8 (29). – С. 14-19.
4. Воробьева, Е.Г. Нормативно-правовое обеспечение национальной экономической безопасности России: краткий обзор [Электронный ресурс] / Е.Г. Воробьева, Ф.А. Айзатов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2015. – № 11. – Режим доступа: <http://uecs.ru/marketing/item/3803-2015-11-18-06-02-53>.
5. Локтионова, Ю.А. Механизм обеспечения экономической безопасности предприятия / Ю.А. Локтионова // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 3 (049). – С. 93-99.

Маликова А.Ю., студентка

Научный руководитель: Давлианидзе Я.С., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ

nastena.mal86@gmail.com

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РОССИИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ

Актуальность. Обеспечение экономической безопасности является одним из главных приоритетов любого государства. Значение и миссия экономической безопасности заключаются в том, чтобы структурировать и закреплять позиции государства в глобальной общемировой системе. Интересы государства придерживаются и принимаются действенные социально-экономические решения, если достигнута экономическая безопасность страны.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и методологические основы экономической безопасности государства озвучены в трудах М.Б. Алексеевой, Г.Л. Багиевой, П.А. Герасимова, В.Я. Горфинкеля, С.О. Грунина, А.Ю. Евсеевой, В.Н. Зубенко, А.В. Козаченко, А.П. Судоплатова, В.И. Ярочкина и др.

Цель исследования – изучить основные положительные и отрицательные стороны от использования инструментов санкционной политики.

Результаты исследования. В научной литературе понятие «безопасность» обозначается как «состояние субъекта, при котором вероятность изменения присущих этому субъекту качеств и параметров его внешней среды невелика, меньше определенного интервала» [1].

Следует заметить, что и для государства, и для конкретных публично-правовых формирований не существует положения полнейшей стабильности экономической системы, поскольку постоянно фигурируют какие-либо внешние и внутренние аспекты, влияющие на экономическую безопасность страны.

Для того, чтобы выявить угрозы для экономической безопасности современной РФ рассмотрим в динамике ее основные макроэкономические показатели (табл. 1).

Таблица 1

Основные макроэкономические показатели экономической безопасности РФ
за 2017-2021 гг. [2, 3]

№	Макроэкономические показатели	Значение показателей по годам				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7
1	Объем ВВП, млрд руб. (в текущих ценах)	91 843,2	103 862,0	109 242,0	106 967,5	130795,3
2	Численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, в % от общей численности насел.	12,9	12,6	12,3	12,1	13,1
3	Уровень безработицы, в %	5,2	4,8	4,6	5,8	4,8
4	Уровень инфляции, в %	2,5	4,3	3,0	4,9	7,4
5	Инвестиции в основной капитал, в млрд руб.	16027,0	17782,0	19329,0	20118,4	21526
6	Добыча полезных ископаемых, в млрд руб.	13916,0	18194,0	18324,0	14294,0	10586,1
7	Доходы консолидированного бюджета, в млрд руб.	31046,7	37320,3	39497,6	37856,7	48118,4
8	Расходы консолидированного бюджета, в млрд руб., в т. ч.	32395,7	34284,7	37382,2	42150,9	47072,6

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
9	Дефицит (-), профицит (+) бюджета, в млрд. руб.	-1349,1	+3035,6	+2115,3	-4294,2	+1045,8
10	Расходы на национальную оборону, в млрд. руб.	2854,2	2828,4	2998,9	3170,7	3113,2
11	Расходы на социальную политику, в млрд. руб.	12022,5	12402,2	13022,8	14769,6	15360,3
12	Расходы на здравоохранение, млрд. руб.	2820,9	3315,9	3789,7	4939,3	2780,3
13	Государственный внешний долг в млрд. долл.	511,8	518,1	455,1	491,4	470,1
14	Объем золотовалютных резервов, в млрд. долл.	432,7	468,5	554,4	595,8	630,6

Одними из «внешних» опасностей экономической безопасности Российской Федерации выступают санкции и другие дискриминационные мероприятия. В частности, в 2015 г. вышел Приказ Президента РФ № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [4], что обозначило ключевые угрозы для РФ: невысокая конкурентоспособность; значительная зависимость от экспорта природных ресурсов; научно-технологическое отставание; большая зависимость от внешнеэкономической конъюнктуры и так далее. Вдобавок, в стратегии указывается, что санкции, введенные западными странами, проявляют отрицательное влияние на экономическую безопасность России.

После 24 февраля 2022 г. на российскую экономику наложили максимальное число санкций. В начале июня ЕС согласовал шестой пакет санкций, в который вошли ограничения для российской нефти и санкции против Национального расчетного депозитария. На данный момент Запад ввел в отношении России более 10 тыс. санкций. Введенные антироссийские санкции делятся в основном на четыре группы:

1. *Запрет на экспорт ряда продуктов из РФ.* Наиболее двухсот типов товаров были запрещены к вывозу из Российской Федерации до окончания 2022 г. В перечень входит: научно-техническое, телекоммуникационное, врачебное спецоборудование и т.д.

2. *Запрет на импорт ряда продуктов в РФ.* В перечень включают мясные и молочные товары, рыбу, овощи, фрукты и орехи. Всеобщий годовой объем импорта, попадающего под действие санкций, оценивается специалистами в 9 миллиардов долларов США.

3. *Запрет на покупку кредитов российскими банками за рубежом.*

4. *Персональные санкции, которые ориентированы на определенный круг лиц.* Предполагают собой запрет на въезд в государство и открытие банковских счетов на его местности.

Санкции проявляют значительное и отрицательное воздействие на любую страну, однако, кроме этого, они также дают большой толчок для новых возможностей, которые, в свою очередь, нужны, чтобы совершенствоваться и укреплять экономическую безопасность.

Для развития и укрепления экономической безопасности в Российской Федерации уже существуют несколько концепций. К ним можно отнести: Указ Президента № 208 от 13.05.2017 г., Федеральный закон № 390 «О безопасности», Федеральный закон № 172 от 28.06.2014 «О стратегическом планировании в РФ». Стратегии направлены на совершенствование и функционирование экономики, определение состояния безопасности экономики, сохранение первенства на рынке. Они также дают больше возможностей гражданам принимать участие в экономической жизни государства,

являясь индивидуальными предпринимателями с большими амбициями для существования в условиях рыночной экономики.

Для повышения уровня и качества жизни в стране в условиях санкций государству необходимо предпринять следующие меры (рис. 1).

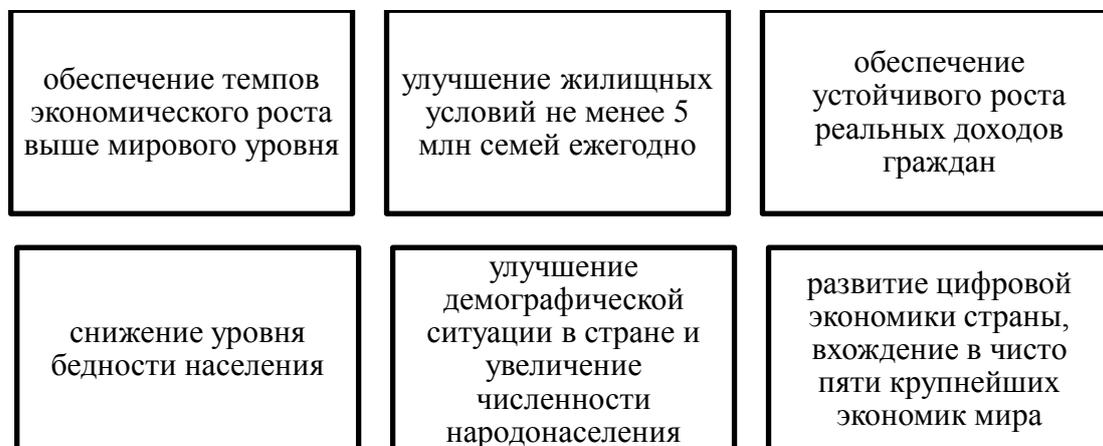


Рис. 1. Стратегические приоритеты развития РФ

Выводы. Санкционные мероприятия, внедренные против РФ, остаются одним из определяющих факторов для отечественной экономики. В государстве предпринимаются все возможные концепции и стратегии для урегулирования и обеспечения нормального функционирования, как и экономической безопасности, так и для всех сфер экономики и жизни.

Таким образом, можно сделать вывод, что санкции могут негативно отражаться на экономике и экономическом развитии, вызывая в краткосрочной перспективе стагнацию экономики, а в долгосрочном – потерю конкурентоспособности, что в сочетании с дефицитом инвестиций отбрасывает экономическое развитие государства в целом.

Список литературы:

1. Уразгалиев, В. Ш. Экономическая безопасность: учеб. и практ. для вузов / В. Ш. Уразгалиев. – Москва: Юрайт, 2019. – 675 с.
2. Батова, Б. З. Основные угрозы экономической безопасности России и пути их устранения / Б.З. Батова // Фундаментальные исследования. – 2021. – № 11. – С. 39-44.
3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Росстат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts#> (дата обращения: 10.11.2022).
4. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683.

Маркосян О. Р., студент
Научный руководитель: Сурина И. В., канд. экон. наук, доцент
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, РФ
okmarko99@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В ЦЕННЫЕ БУМАГИ

Актуальность исследования заключается в том, что в настоящее время активно развивается данная ниша и финансовые организации пытаются упростить процесс инвестиций, чтобы сделать ее более доступной.

Целью данной работы является изучение особенностей инвестиций физических лиц в ценные бумаги. Для этого были изучены теоретические аспекты вопроса с помощью различных учебных пособий.

Для начала разберемся, зачем инвестировать в ценные бумаги. Естественно, как и любой вид инвестиций, он должен приносить доход. Однако, в отличие от, например, банковского вклада, инвестиции в ценные бумаги имеют повышенный риск.

В случае с банковским депозитом, риск минимален, поскольку заранее известна процентная ставка и условия вклада. Единственный риск, который возможен в данном случае – отзыв лицензии у банка. Однако, даже в этом случае банк обязуется вернуть клиентам денежные средства в размере до 1,4 миллиона рублей.

Говоря о рынке ценных бумаг, следует отметить, что тут нет никаких гарантий возврата и доходности. Более того, падение стоимости ценных бумаг происходит намного чаще, чем банкротства банков.

Поэтому необходимо инвестировать в ценные бумаги только «свободные» денежные средства. Что это значит? Это значит, что необходимо подготовить финансовую подушку безопасности, которая будет примерно равна вашему полугодовому доходу. И лишь тогда, когда сформирован некий денежный запас, можно задумываться об инвестициях.

Также следует отметить, что инвестиции в ценные бумаги не основаны на удаче и фарте. Это не ставки и не казино, здесь следует проработать стратегию.

Итак, когда уже финансовая подушка безопасности подготовлена, с чего же начать? В первую очередь необходимо определить для себя несколько важных моментов:

- 1) сколько денег вложить;
 - 2) сколько времени тратить;
 - 3) какой стратегии придерживаться;
 - 4) в какие активы вкладываться;
 - 5) к каким посредникам обратиться.
- Рассмотрим эти вопросы более детально.

1. Сколько денег вложить?

На этот вопрос нет универсального ответа. Все зависит от финансового положения инвестора. В теории, инвестировать в ценные бумаги можно и в размере 1000 рубле. Однако, такая маленькая сумма не способна компенсировать ни комиссию, ни потраченное время.

Опытные инвесторы рекомендуют начинать с нескольких десятков тысяч и сразу представить, что эти деньги прогорели. Тогда вы и поймете, готовы ли потратить такие деньги на инвестиции или нет.

2. Сколько времени тратить?

Есть 2 варианта исхода событий.

Первый вариант – заниматься всем самостоятельно. Этот вариант предполагает трату большого количества времени на инвестиции, поскольку предстоит разобраться во всех тонкостях, стратегиях, постоянно проводить мониторинг ситуации на фондовом рынке, возможно даже пройти обучение по данной теме. В данном случае инвестору понадобится только помощь брокера, как посредника. Инвестор сам принимает решения, как распорядиться средствами, а брокер лишь выполняет его поручения.

Второй вариант – доверительное управление. Этот вариант менее энергозатратный, чем первый. В этом случае решение о том, как распорядиться средствами, принимают профессионалы.

Можно заключить договор с доверительным управляющим, который будет заниматься вложением средств инвестора с максимальной выгодой в определенном сегменте риска.

Также можно вложиться в паевые инвестиционные фонды (ПИФы). ПИФы представляют собой готовые наборы ценных бумаг. В этом случае средствами распоряжается управляющая компания. Прибыльность зависит от того, насколько эффективно компания будет распоряжаться средствами.

3. Какой стратегии придерживаться и в какие активы вкладываться?

Стратегия – это совокупность определенных параметров, которые определяют стиль поведения на бирже. В момент формирования стратегии определяется, какие инструменты будут использоваться на бирже, какую доходность планируется достигнуть, какие потери возможны, как часто планируется совершать сделки и т.п.

Расширенная стратегия включает в себя множество различных показателей, однако, часто используют простой вариант стратегии, в которой определяют период инвестирования, максимальный уровень убытков и активы.

Например, инвестор выбирает для себя такие активы, как государственные облигации, акции нефтегазовых компаний; период инвестирования 1 год, а уровень допустимых убытков – 20%. Это означает, что если в течение года ценные бумаги подешевели на 20%, то инвестор продает их.

В случае, если инвестор пользуется услугами доверительного управления, стратегия тоже нужна, но в этом случае, ее можно обговорить с доверительным управляющим.

4. К каким посредникам обратиться?

Есть 2 варианта работы с посредниками: через брокера и через управляющего. Схема работы с посредниками представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Схема работы с посредниками на рынке ценных бумаг

Как уже было отмечено ранее, работа с брокером сложнее.

Самое важное при выборе посредника – убедиться, что у него есть лицензия Центрального Банка Российской Федерации. Проверить данную информацию можно на сайте ЦБ РФ.

Если инвестор работает через брокера, то следует:

заключить договор;
открыть брокерский счет;
пополнить брокерский счет;
установить приложение для торгов;
начать инвестировать.

Если инвестор работает через посредника следует:

заключить договор;
передать деньги посреднику.

Далее рассмотрим основные ошибки начинающих инвесторов:

1. Вкладывать все деньги, не имея финансовой подушки

Как уже отмечалось ранее, инвестиции в ценные бумаги имеют высокий риск, поэтому чтобы не остаться ни с чем, следует иметь финансовую подушку безопасности. Инвестировать нужно ту сумму, потеря которой не будет катастрофой для инвестора.

2. Инвестировать, полагаясь на удачу

Инвестиции – это не удача, а хорошо продуманная стратегия. Поэтому вкладывать деньги в ценные бумаги, нужно либо через хороших посредников, либо пройти обучение.

В настоящее время можно найти множество курсов по инвестициям в ценные бумаги. Многие брокеры выпускают свои обучающие продукты на любой кошелек.

3. Действовать импульсивно

Инвестиции не любят импульсивных действий. Все решения нужно принимать взвешенно и обдуманно. Не стоит резко реагировать на незначительное движение цен на бирже. Однако, если ценная бумага существенно обесценивается, следует немедленно ее продать. Для того, чтобы определять такие моменты инвесторы определяют уровень допустимых потерь. Опытные инвесторы рекомендуют устанавливать границу в 20%.

В противном случае, если ценная бумага значительно обесценивается, а инвестор не собирается ее продавать, он рискует уйти в еще большие убытки.

4. Инвестировать в одну отрасль.

Известная фраза «не складывайте яйца в одну корзину» как раз об этом. Инвестируя в разные отрасли, риски диверсифицируются и возможность получения прибыли повышается.

5. Ждать сверхприбыли

Фондовый рынок нестабилен и гарантировать что-либо невозможно. Ответственность за принятые решения всегда несет инвестор.

Выводы. Таким образом, на основании всей статьи можно сделать вывод, что инвестиции в ценные бумаги – не удача, а хорошо продуманная стратегия. Инвестировать можно лишь те средства, потеря которых не будет катастрофой для вашего бюджета. Также следует позаботиться о финансовой подушке безопасности и стратегии инвестирования.

Список литературы:

1. Рынок ценных бумаг и инвестиции: учебник / Т. К. Блохина, О. Н. Быкова, Т. К. Ермолаева; Т. К. Блохина, О. Н. Быкова, Т. К. Ермолаева; Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Российский гос. ин-т интеллектуальной собственности (ГОУ ВПО РГИИС). – Москва: ГОУ ВПО РГИИС, 2020. – 208 с.

2. Иванов, А. П. Финансовые инвестиции на рынке ценных бумаг: справедливая стоимость, рыночная активность, деловая репутация, оценка рисков, управление портфелем, дивидендная политика, инвестиционная привлекательность акций, налогообложение / А. П. Иванов, А. П. Иванов. – Москва: РГБ, 2019. – 113 с.

3. Центральный Банк Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cbr.ru/> (дата обращения: 19.11.2022).

Матва Е. А., студентка
Научный руководитель: Селиванова Ю. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
elizaveta.matva05@mail.ru

ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА – УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА

Актуальность. Теневая экономика – одна из самых острых проблем всего мира. Она присутствует во всех странах без исключения в том или ином виде, в большей или меньшей степени. Поэтому проблема влияния теневой экономики на экономическую безопасность государства на данный момент является самой актуальной. С каждым годом ее масштабы и негативное воздействие на производственные отношения расширяются.

Несмотря на это, ученые пока еще четко не определили сущность самого понятия, а также меры, которые могут быть предприняты для сокращения масштабов проблемы. Поскольку теневая экономика – это не просто сложное социально-экономическое явление, это, прежде всего, не контролируемый обществом сектор общественного производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг, который скрывается от государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование теневой экономики, а также ее влияния на экономическую безопасность нашло отражение в работах таких авторов: Агаркова Г.А., Булова В.Ю., Буловой Н.В., Герасина А.Н., Драпкина Л.Я., Елисеевой И.И., Исправникова В.О., Привалова К.В., Клямкина И.М., Яковлева А. и других. Влияние теневой экономики на различные сферы и отрасли хозяйственной деятельности, которое приносит значительный ущерб и формирует угрозы экономической безопасности государства, а также структурирование неофициального сектора на региональном уровне, необходимость осуществления борьбы с этим явлением предопределило выбор темы данной статьи, ее цель.

Целью исследования является рассмотрение и осмысление проблемы теневой экономики, как угрозы экономической безопасности государства.

Результаты исследования. Теневая экономика – явление историческое, как и любая другая отрасль народного хозяйства. Она возникла тогда, когда появились первые экономические отношения в человеческом обществе и «успешно» функционирует по сей день.

Осмысление теневой экономики как научной проблемы происходит в первой половине XX века. Первопроходцем стал П. Гутманн, выпустивший книгу под названием «Подпольная экономика» [5].

Российская наука обратила внимание на рассматриваемую нами экономическую проблему лишь в 80-е годы. Причиной становится провал советской экономики, усугубляемый спадом экономического роста, проведением не оправданных социально-экономических реформ, да и в целом идеологическими идеями, проникшими в экономическую деятельность государства [5].

Распространителем теневой активности считается создание государственных, полугосударственных либо негосударственных уполномоченных компаний, через которые частные фирмы призваны выполнять свои насущные функции. Другой источник теневых взаимоотношений лицензирование различных видов хозяйственной деятельности, ставящее частные фирмы в зависимость от органов власти и некоторых госслужащих [1].

Теневая экономика характеризуется любой хозяйственной деятельностью, которая официально не зарегистрирована специальными уполномоченными органами. К ее признакам можно отнести следующие аспекты:

совершение действий, направленных на то, чтобы не регистрировать сделки, совершаемые в предпринимательской сфере;

сознательное искажение условий реализации этих сделок [3].

В СМИ и экономической литературе также принято делить теневую экономику по «темноте оттенка», а именно от белой (легальной экономики) до черной [2] (рис. 1).

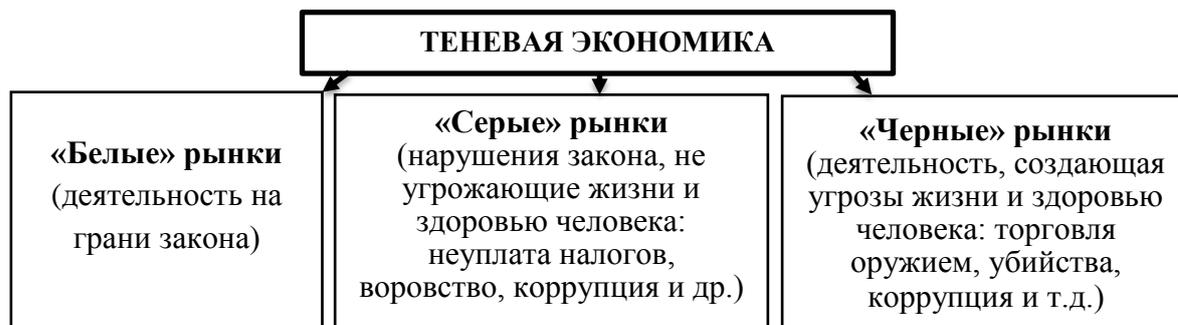


Рис. 1. Структура теневой экономики

«Белые» рынки или фиктивная экономика строится на утаивании доходов, проведении незаконных валютных операций на государственных предприятиях. «Серые» рынки или как еще называют неформальная экономика включают в себя не регистрируемую экономическую деятельность (чаще всего мелкий бизнес) по производству и реализации обычных товаров и услуг. Это самый обширный сектор теневой экономики. А вот «черные» рынки или экономика организованной преступности – это запрещенная законом экономическая деятельность, она связана с производством и реализацией запрещенных товаров и услуг. Этот сектор теневой экономики полностью исключен из нормальной экономической жизни, он разрушает ее. Это могут быть кражи, грабежи, вымогательство, а также производство товаров и услуг, разрушающих общество – продажа наркотиков, рэкет и др.

Теневая экономика – очень трудное для исследования явление. Это феномен, его легко увидеть, возможно определить, но относительно трудно измерить. Так как вся информация является конфиденциальной и разглашению не подлежит.

Чтобы понять сущность проблемы теневой экономики, предпринять попытки ее решения, нужно выяснить какие причины способствуют ее возникновению.

Теневая экономика образуется при определенных условиях, когда становится выгодно скрывать свою экономическую деятельность. Выделяют различные причины существования теневой экономики: естественные (антропологические). Люди стремятся получить больше благ, затратив при этом как можно меньше усилий; экономические. Люди хотят достигнуть цели, сэкономив свои средства; политические. Люди недовольны политикой государства и стараются не допустить ее воздействие на них; правовые. Люди считают, что, чтобы они не сделали, им удастся избежать наказания; социальные. Люди недовольны своим положением и ищут способы улучшить его [4]. Постоянно проводимые экономические реформы в целях поиска новых инструментов рыночной экономики, усугубляемые не прекращающимися экономическими кризисами, становятся причиной перехода значительного количества хозяйствующих субъектов в теневой сектор [5].

Рост теневой экономики создает угрозы для безопасности государства, а именно: способствует уменьшению ресурсов, вследствие уменьшается бюджет страны, также

снижается контроль финансовых ресурсов из-за увеличения коррупции, происходит дестабилизация в управлении государством, увеличивается число бедных и многое другое. Значение теневой экономики как угрозы экономической безопасности государства приведены в таблице 1.

Таблица 1

Классификация угроз теневой экономики как экономической безопасности государства

Внешиполитические угрозы	Внешнеэкономические угрозы	Внутренние угрозы
- политические угрозы; - повышение криминальной обстановки в государстве; - рост недоверия к правительству; - влияние на систему международных отношений и др.	- отток валютных средств; - потери внешнего рынка; - деградация производственных средств; - повышение темпов инфляции в стране; - криминализация экономики и др.	- спад производства; - потери рынков и основных фондов; - потеря квалифицированных кадров; - утеря трудовых навыков и др.

Выработка мер по противодействию этой угрозе – довольно сложный процесс. Он требует взаимодействия всех структур на всех уровнях ведения хозяйственной деятельности. Правильная разработка мер позволит эффективнее бороться с нелегальным бизнесом [3]. Безусловно, никаких договоров и соглашений с теневой экономикой быть не должно. Единственный путь – осуществление нейтрализации скрытого от государства сектора, борьба с криминальными экономическими отношениями. Следует упомянуть и то, что затягивание решения центральных задач противодействия теневой экономики и современной организованной преступности предоставляет им возможность выиграть время и развиваться в большей степени, что негативно скажется на экономической безопасности государства.

Вывод. Подводя итог, можно сказать, что во всех странах с рыночной структурой экономики была, есть и, скорее всего, будет существовать теневая экономика. Масштабы ее могут различаться, но ни одному из государств еще не удалось избавиться от нее. В наши дни разнообразие форм теневой экономики значительно больше, она охватила все сферы общественного производства. Произошло это из-за того, что причины порождающие ее разнообразны. Поэтому и методы борьбы с ней должны включать в себя экономические, правовые, социальные аспекты и особенности страны в целом. Иначе последствия ведения теневого бизнеса будут продолжать губительно сказываться на экономической системе государства.

Список литературы:

1. Старова, О.В. Теневая экономика в современной России: причины, специфика, роль, иной взгляд / О.В. Старова, Б.А. Зубаков, И.Е. Варыгин // Проблемы современной науки и образования. – 2016. – № 10(52). – С. 79-83.
2. Баннано, А. Экономика преступности: новые подходы / А. Баннано // Регион: экономика и социология. – 2017. – № 1. – С. 199.
3. Бурмистрова, А.А. Теневая экономика как угроза экономической безопасности государства / А.А. Бурмистрова, И.С. Кондрашова, Н.К. Родионова // Социально-экономические явления и процессы. – 2016. – № 11. – С. 1-4.
4. Вакуленко, К.Э. Теневая экономика: причины и формы. Влияние на экономическую систему [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 4. – Режим доступа: <https://web.snauka.ru/issues/2013/04/23485> (дата обращения: 20.11.2022).
5. Санинский, Р.А. Теневая экономика: история и современность – сохранение традиций / Санинский Р.А. // Юридическая наука и практика: вестник Нижегородской академии МВД России. – 2016. – №4 (36). – С. 180-183.

Мельник Т. С., студентка
Научный руководитель: Селиванова Ю. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУВПО «Донецкий национальный университет», РФ
t.2018sergeeva@gmail.com

ВЛИЯНИЕ ЗАПАДНЫХ САНКЦИЙ НА ЭНЕРГЕТИЧЕСКУЮ СИСТЕМУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуальность. Успешное функционирование энергетической отрасли является залогом национальной безопасности государства и социально-экономического развития Российской Федерации, которая на протяжении многих лет выступала надежным и главным поставщиком энергоресурсов для стран Запада. В условиях экономической и политической нестабильности вопросы энергетической безопасности становятся еще более острыми. Так, из-за разногласий в геополитике недружественные государства оставляют попытки влиять на энергетическую систему Российской Федерации посредством введения экономических санкций, что подчеркивает актуальность темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Рассмотрение проблем влияния экономических санкций на энергетическую систему Российской Федерации нашло отражение в работах Д.А. Кашулина, И.И. Кузнецова, А.М. Мастепанова, В.А. Тетушкина. Вместе с тем, как отмечают эксперты, текущие вызовы для российского ТЭК могут стать новыми возможностями в технологическом развитии, инвестиционном и международном партнерстве, что предопределяет необходимость дальнейших исследований в этом направлении, обуславливая цель работы.

Целью работы является рассмотрение влияния западных санкций на энергетическую систему Российской Федерации в контексте выявления угроз экономической безопасности государства и определения новых возможностей в технологическом развитии, инвестиционном и международном партнерстве.

Результаты исследования. Стратегия воздействия на государство с помощью введения санкций другими государствами не новая практика. Западный мир применял данный инструмент к Ирану, КНДР и ряду других государств. В 2014 году воздействие санкциями со стороны недружественных государств затронуло и Российскую Федерацию. В период с 2014 г. по 2022 г. против России были введены восемь пакетов санкций. Они затронули различные секторы экономики государства: финансовый, энергетический, оборонный, космический, сельскохозяйственный и туристический секторы.

Рассмотрим введение санкций против энергетической системы России. Следует отметить, что основными получателями российской электроэнергии были страны Прибалтики, Финляндия и КНР. До 2022 года страны Евросоюза покупали российскую электроэнергию. В мае 2022 года страны Прибалтики и Финляндия отказались от ее приобретения. На рис 1 представлено производство и потребление электроэнергии в Российской Федерации за период 2014-2021 гг.

Из рис. 1 следует, что в целом за исследуемый период (за исключением 2015 г. и 2020 г.), в Российской Федерации, несмотря на введение западных санкций, имела место тенденция роста объема производства и потребления электроэнергии. При этом существенно сокращается импортозависимость энергетической системы (рис. 2). В частности, за период 2014-2021 гг. импорт электроэнергии сократился в 3,35 раза, в то время как экспорт электроэнергии возрос в 3,29 раза. Рекордное значение экспорта электроэнергии было достигнуто в 2021 г., что обусловлено низкими температурами воздуха в начале и конце года, сокращением выработки на ветряных электростанциях.

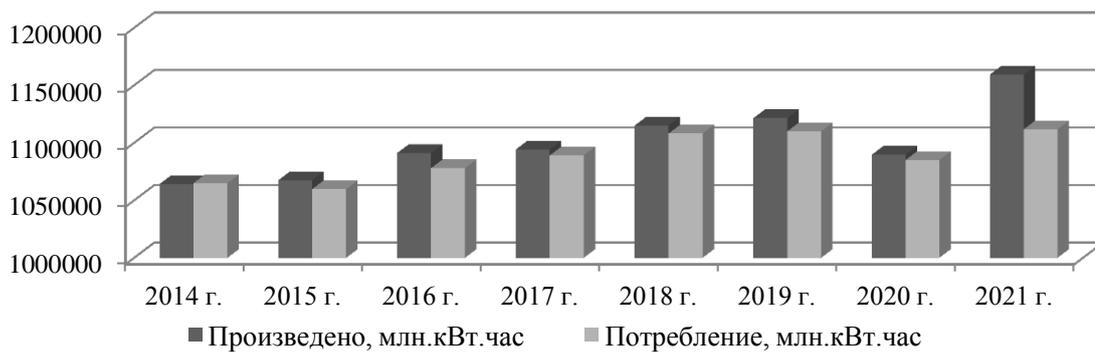


Рис. 1. Производство и потребление электроэнергии в Российской Федерации в 2014-2021 гг. (построено на основе [5])

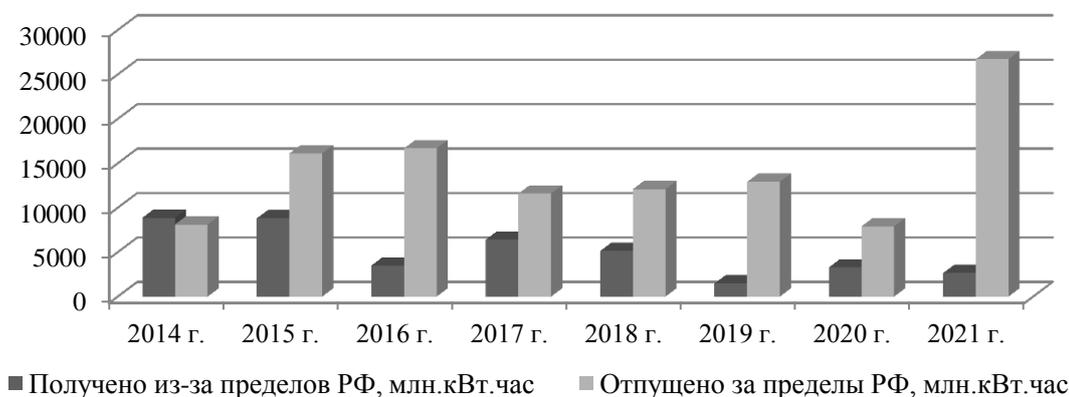


Рис. 2. Соотношение импорта и экспорта электроэнергии в Российской Федерации в 2014-2021 гг. (построено на основе [5])

Следует отметить, что в этот период основными получателями электроэнергии были страны Прибалтики и Финляндия, но также были заключены долгосрочные договора с КНР, а на 2022 г. запланировано увеличение поставок российской электроэнергии в КНР и Монголию.

Кардинальное изменение внешнеэкономической ситуации в 2022 г. поставило на повестку дня вопрос оперативного обновления Энергетической стратегии России, принятой в 2020 г. [2]. В середине апреля 2022 г. президент Российской Федерации дал поручение обновить Энергетическую стратегию с учетом новых вызовов и продлить ее на срок до 2050 г. Ключевым элементом нового контекста стали экономические санкции, в значительной мере нацеленные именно на ТЭК.

Как отмечают аналитики, масштаб сложностей, возникших в экспортно-ориентированных отраслях, заметен уже по итогам марта-апреля 2022 г. На фоне условно стабильного профиля производства 2021 г. в марте 2022 г. обозначились угрозы сокращения объемов производства в нефтепереработке и добыче угля, а в апреле, по предварительным оценкам, масштабный спад затронул добычу нефти, газа и в значительно меньшей степени – электроэнергетику, ориентированную на внутренний рынок. По прогнозам Минэкономразвития России, к 2024 г. возможное снижение индикаторов добычи газа на 10-20%, нефти – на 15-25% относительно индикаторов Энергостратегии. По мнению аналитиков, сценарий стратегии стоит приблизить к показателям базового прогноза Минэкономразвития России, но при этом разработать и стресс-сценарий, предполагающий снижение показателей по крайней мере до уровня консервативного варианта прогноза за счет реализации эмбарго или подобных мер.

Эксперты уточняют, что большинство положений Энергостратегии сохраняют актуальность и значимость, и речь не должна идти о выработке новой стратегии «с нуля», но рассмотренные в докладе аспекты требуют существенного пересмотра и дополнения документа, в том числе – в части задач и механизмов реализации стратегии.

Вывод.Россия является одним из основных участников нефтегазового рынка. Следовательно, введение санкций против нее негативно отразилось на всех участников мирового хозяйства. Зарубежные компании недополучили прибыль от совместных проектов, которые попали под санкции, поставщики различных отраслей также лишились своего сегмента на российском рынке.

Санкции дали России ориентир на восточных и азиатских партнеров. За последние годы мы видим, что увеличилось взаимодействие России со странами Азии. Вырос товарооборот между Россией и Китаем. Китайская промышленность является основным мировым потребителем энергетических ресурсов, а учитывая, что страны европейские государства переносят свои производства в КНР, спрос на данные ресурсы будет увеличиваться.

Список литературы:

1. Брагин, Д.А. Перспективы российско-китайских отношений в условиях трансформации мировой экономики / Д.А. Брагин // Вестник Академии знаний. – 2022. – №3 (50). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-rossiysko-kitayskih-ekonomicheskikh-otnosheniy-v-usloviyah-transformatsii-mirovoy-ekonomiki> (дата обращения: 17.11.2022).
2. Кудрин, А. Пересмотр стратегии / А. Кудрин, Д. Федоренко, С. Федоров // Энергетические тренды. – 2022. – Вып. 108. – 14 с.
3. Минаков, А.В. Обеспечение экономической безопасности государства в условиях санкций западных стран / А. В. Минаков, С.Б. Лапина // Вестник экономической безопасности. – 2021. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-ekonomicheskoy-bezopasnosti-gosudarstva-v-usloviyah-sanktsiy-zapadnyh-stran> (дата обращения: 17.11.2022).
4. Селиванова, Ю. В. Методические аспекты оценки энергетической безопасности государства / Ю. В. Селиванова // Модернизация российского общества: новые экономические ориентиры: Материалы XX Всероссийской научной конференции (национальной с международным участием), Таганрог, 19–20 апреля 2019 года / ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики». – Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики, 2019. – С. 347-353. – EDNKOAQYV.
5. Федеральная служба государственной статистики / Российская статистика [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic> (дата обращения: 17.11.2022).
6. Шагеева, Г.Ф. Влияние санкций против России на мировую экономику / Г.Ф. Шагеева, Р.Р. Галиахметова // Universum: экономика и юриспруденция. – 2022. – №5 (92). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sanktsiy-protiv-rossii-na-mirovuyu-ekonomiku> (дата обращения: 17.11.2022).

Онопrienко Е. А., студент
Научный руководитель: Дрындак А. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
al.bett@mail.ru

ПРОЕЦИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ОПЫТА АВСТРАЛИИ НА ЭКОНОМИКУ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Актуальность. Актуальность данной темы заключается в том, что инновационная составляющая играет важную роль в экономической безопасности страны. Инновационная политика является составной частью социально-экономической политики, она выражает отношение государства к инновационной деятельности. Ярким примером того, насколько инновации влияют на экономику может быть Австралия. Таким образом, переняв опыт Австралии в проведении инновационной политике Донецкая Народная Республика может достигнуть быстрого развития экономики.

Анализ последних исследований и публикаций. В современной науке вопросом инноваций в промышленности занимаются ряд ученых, такие как Л.И. Мамонова, Д.С. Чулюков, И.И. Солдаев, Н. Ю. Журавлева, А.И. Пригожин.

Цель работы – охарактеризовать инновационную деятельность Австралии и ДНР, а также выяснить как опыт Австралии может повлиять на экономику ДНР.

Результаты исследования. На данный момент важнейшую роль в развитии экономики играют инновации. Инновации включают в себя такие составляющие, как информацию, финансы и инновации, а они в свою очередь создают такую среду, в которой происходит ускоренное развития рынка. Австралия занимает лидирующее место по развитию экономики. Благодаря высокому темпу прироста ВВП Австралии, государство обогнало прогрессивные страны Европы и Америки. По итогам 2021 года ВВП Австралии увеличился - на 16,18%. Динамика изменений ВВП Австралии в период начиная с 2012 по 2021 год демонстрирует разнонаправленный характер изменений, усредненный рост составляет 1,37% в год [1]. Основным источником развития экономики страны является разнообразие сырьевых ресурсов, а именно наличие угля, меди, железной руды, золота и т.д. На сегодняшний день Австралия остается привлекательной для иностранных инвесторов, т.к. разрабатываются технологии возобновляемой энергии, развиваются горнодобывающая и металлургическая, промышленная отрасли. Почти 6% компаний от общего количества всех работающих предприятий отрасли, принадлежат иностранцам. В 2020 г. реальная валовая добавленная стоимость в горнодобывающей промышленности достигла 187 млрд долл., что составляет около 6,4% от общей валовой добавленной стоимости в Австралии, что делает ее одной из ключевых отраслей в стране. Исследования, автоматизация, новые материалы и технологии, а также наличие образованной рабочей силы, являются движущей силой развития промышленного производства Австралии. В связи с этим такие известные крупные компании, как Toyota, Boeing и Siemens обосновали здесь свои основные производства [2].

На данный момент инновационные возможности Донецкой Народной Республики остаются невысокими. Республика располагает лишь отдельными фрагментами инновационной системы, не скоординированными между собой [1]. Однако промышленность остается базовым сектором, способствующим развитию экономики республики. Несмотря на то, что значительная часть промышленных предприятий не ведет производственную деятельность, а производственные мощности

работающих предприятий остаются незагруженными, производственный сектор имеет большой потенциал.

С вступлением Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации открываются новые возможности для развития экономического сектора. Приток инвестиций в горнодобывающую, металлургическую и промышленные отрасли поспособствуют развитию инновационной политике. Однако для этого необходимо создать свободные экономические зоны. Зоны с особым режимом поощрения промышленных видов деятельности и отраслей производства смогут привлечь инвесторов, т.к. зоны свободной торговли имеют целью поощрение торговли, ускорение торговых операций, сокращение торговых издержек. Нельзя не отметить того, что для большего объема инвестиций необходимо, чтобы политическая ситуация стабилизировалась, потому для возобновления производственных мощностей необходимо восстановить металлургический комплекс, а именно металлургические, коксохимические и металлообрабатывающие предприятия, но на данный момент нет такой возможности. Несмотря на ряд трудностей, отрасль постепенно развивается. В настоящее время работает 49 предприятий металлургического комплекса, при общей занятости в 24 тыс. чел., которые обеспечивают треть общего объема реализации промышленной продукции Республики [4].

Можно сказать, что Австралия и Донецкая Народная Республика имеют сходства в наличии больших запасов полезных ископаемых, развитию горнодобывающей и металлургической отраслей. Однако, Австралия привлекает иностранных инвесторов своей открытой экономикой и минимальными торговыми ограничениями, позволяющими предприятиям импортировать товары и услуги со всего мира. Такие условия для бизнеса позволили стране повысить производительность, стимулировать рост инвестиций и предоставить иностранным инвесторам уникальную возможность продавать больше своих товаров без ограничений, а также использовать Австралию для торговли на других рынках [2].

Выводы. ДНР и Австралия имеют общую черту – это наличие промышленности и полезных ископаемых, а значит если Донецкая Народная Республика создаст СЭЗ, постепенно будет восстанавливать металлургическую отрасль, а также внедрять инновационные идеи в банковскую систему, то это сможет улучшить состояние экономики республики и развитие инновационной политики. Существенное содержание инноваций заключается в постоянных изменениях, отражающих функциональное содержание инновационной деятельности компании и компании в целом.

Список литературы:

1. Migrantumir: Международная юридическая компания «Мигранту Мир»: сайт. – URL: <https://migrantumir.com/avstraliya-vvp/> (дата обращения: 07.11.2022).
2. Internationalwealth: портал оффшорной индустрии: сайт. – URL: <https://internationalwealth.info/offshore-jurisdictions/why-is-australia-the-best-market-for-investing/> (дата обращения: 07.11.2022).
3. Голоднюк, Р.А. Промышленность Донецкой Народной Республики: состояние, тенденции, направления развития / Р.А. Голоднюк // Вестник Института экономических исследований. – 2020. – № 3(19). – С. 37-48
4. Алексей Грановский: Деятельность Минпромторга направлена на возобновление работы предприятий [Электронный ресурс] // Оф. сайт Министерства промышленности и торговли Донецкой Народной Республики. – URL: <https://mpt-dnr.ru/news/710-aleksei-grano-vskii-deyatelnost-minpromtorga-napravlena-na-vozobnovlenie-raboty-predpriyatii.html> (дата обращения: 07.11.2022).

Орехова Е.А., студентка
Научный руководитель: Давлианидзе Я. С., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
kashtanova1407@yandex.ru

ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

Актуальность. Проблема влияния теневой экономики с точки зрения экономической безопасности России, включая все области общественной и национальной, политической, социальной и экономической жизни, вызывает пристальное внимание ученых всего мира. Впрочем, это неудивительно, так как доля нелегальной части экономики во всех странах значительно возросла в период финансово-экономического кризиса. Особенно отчетливо это заметно в странах с переходной экономикой развития. В России в результате кризиса теневой бизнес вырос до 20% ВВП. Ввиду этих тенденций рост нелегальных производств рассматривается как существенный фактор неблагоприятного влияния на экономическую безопасность.

Анализ последних исследований и публикаций. Основа данного исследования включает работы ученых в области теории теневой экономики. Наиболее интересными представляются работы А.В. Вакурина, Ф.Ф. Глицина, С.Н. Ковалева, Р.В. Рыбкиной, М.Е. Тарасова, А.В. Шестакова и др.

Целью исследования является изучение особенностей деятельности теневых отраслей экономики и их непосредственного влияния на экономическую безопасность страны, как одного из наиболее опасных рисков.

Результаты исследования. На сегодняшний день существует одна из существеннейших угроз экономической безопасности – теневая экономика, возникающая из-за несоответствия государственной экономики действительным экономическим интересам граждан. В случае, когда государство не сможет обеспечить соответствующие блага для сферы потребления, а общество не сможет существовать без этих благ, то в стране возникает теневая экономическая деятельность, бороться с которой практически невозможно. Зачастую объем и состав теневой экономики непосредственно зависят от экономической политики страны, и рост этого сегмента может причинить ощутимый ущерб экономической безопасности государства. Для обеспечения экономического развития страны государству необходимо максимально снизить долю теневой экономики.

Если рассматривать теневую экономику как самостоятельный феномен, то можно выделить три ее основные части:

1. Неформальная экономика («серый рынок») – отображение легальных экономических операций, при этом скрывающих или занижающих их истинный объем. В качестве примера такой деятельности может служить любое занятие, которое приносит доход: репетиторство, наемная работа на дому, частный извоз и т.д. Как правило, в большинстве случаев такая деятельности не учитывается из-за сравнительно малых сумм дохода.

2. Криминальная экономика («черный рынок») – это запрещенная законодательством страны и подавляющего большинства стран мира экономическая деятельность, а именно: торговля наркотиками, рэкет, контрабанда, проституция и т.д.

3. Фиктивная экономика – нелегальное предложение различных взяток, льгот. В их число входят субсидии, льготы, связанные с коррупционными действиями.

Можно выделить две основные причины, характеризующие теневую экономику:

государственное участие в экономике. В качестве примера может служить высокое налоговое бремя для малого и среднего бизнеса, разнообразные правительственные учреждения, которые регистрируют официальную деятельность в большом количестве. Несмотря на это, предприниматели тратят много материальных затрат и большое количество времени на развитие производства;

в случае, если экономика находится в состоянии кризиса, уровень жизни населения будет снижаться, может увеличиться безработица, что обусловит желание населения к предпринимательской деятельности. Но поскольку административные барьеры достаточно сильны, предприниматели пробуют их обойти, а это является переходом в теневой сектор, что ведет к развитию нелегальной экономики. Значимость изучения феномена "теневой экономики" заключается в том, что на сегодняшний день не существует общепринятой концепции теневой экономики и ее структуры [1].

Относительно объема теневой экономики в России можно судить, что процент теневой экономики увеличивается. Только в 2002 году объем теневой экономики составлял 15%, при этом в 2021 году он вырос до 30%, а это значит, что каждый пятый экономически активный россиянин работал в отраслях, которые называются территорией нуля. Более половины нелегальной продукции мы по-прежнему обеспечиваем себя сами, объем так называемой неформальной торговли, являющейся частью нелегального производства, очень велик (табл. 1).

Таблица 1

Расчёты на основе данных Росстата и ЦБ РФ

Года	Теневая экономика в России, в % от ВВП	
	Нижняя граница	Верхняя граница
2002	11,42	15,24
2003	13,64	17,78
2004	14,17	18,76
2005	13,45	17,57
2006	14,85	19
2007	17,61	21,57
2008	16,43	20,01
2009	18,33	23,03
2010	19,28	24,13
2011	21,29	26,15
2012	19,64	23,34
2013	20,95	25,14
2014	20,19	24,32
2015	22,42	26,38
2016	24,13	28,43
2017	24,88	29,32
2018	23,66	28,04
2019	23,15	28,46
2020	24,76	29,28
2021	26,15	30,0

Характерными чертами современной российской экономики выступают деструктивные противоречия, в которых заложено начало экономики, но при наличии деструктивных противоречий противоположности не взаимодействуют, а разрушают друг друга, ибо под влиянием недостаточно благоприятных внешнеэкономических условий происходит разделение экономического пространства на официальный и теневой сектора. В данном аспекте природу теневой экономики и соответствующих теневых экономических отношений сектора МП уместно определить как результат возникновения деструктивных экономических противоречий.

В качестве главного фактора инфляции выступает криминальная экономическая

деятельность в России. Данная деятельность неблагоприятно отразилась на валютном рынке, так как доходы от преступлений в основном конвертируются в иностранную валюту и вывозятся за рубеж. Криминальная структура с помощью посредничества ряда коммерческих банков занималась скупкой валюты похищенных средств по самому высокому курсу [2].

Среди наиболее впечатляющих результатов воздействия криминальной экономической деятельности на экономическое развитие – удар по инвестиционному процессу, который может существенно различаться в зависимости от вида и формы криминальной деятельности и социально-экономических условий [4].

Для существования теневой экономики требуется активное противодействие со стороны государства, так как это вовлекает людей в криминальные отношения, приводит к установлению незаконного порядка в управленческой деятельности. Во всем мире размеры теневой экономики различны, но ни одна страна не может полностью избежать ее. Феномен теневой экономики, который на сегодняшний момент не имеет четкого научного определения, издавна интересовал исследователей. Предпочтительным, на мой взгляд, является термин теневая экономика, который логично обозначает экономические процессы, которые не афишируются, скрываются их участниками, не контролируются государством и обществом и не фиксируются официальной государственной статистикой. Речь идет о процессах производства, распределения, обмена, потребления товаров и услуг, не наблюдаемых извне и представляющих собой экономические отношения, интересующие отдельных лиц или группы лиц [3].

Вывод. Таким образом, если есть открытая экономика, будет и скрытая экономика. Другое дело, что его численность можно сократить, но для этого нашей стране нужна постоянная, длительная, целенаправленная работа. В отношении теневой экономики необходимы два действия. С одной стороны, с этим надо бороться, это работа налоговых и правоохранительных органов, и они должны быть максимально эффективными. С другой стороны, через легализацию необходимо привести теневую деятельность к стандартным масштабам, чтобы сделать ее выгодной для российской экономики. Для предотвращения роста теневой экономики необходимо осуществить серьезные изменения в экономической политике, чтобы обеспечить нормальные условия для функционирования бизнеса и всего предпринимательства.

Список литературы:

1. Исправников, В.О. Теневая экономика России: иной путь или третья сила / В.О. Исправников, В.В. Куликов. Фонд соц.-экон. исслед. «Перспективные технологии». – М.: Рос. экон. журн.: Фонд «За экономическую грамотность», 1997. – 189 с.
2. Экономика и право. Теневая экономика: учеб. пособие для студентов вузов / под ред. Н.Д. Эриашвили, Н.В. Артемьева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 447 с.
3. Купрещенко, Н. П. Теневая экономика: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Н.П. Купрещенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2015. – 199 с.
4. Латов, Ю. В. Теневая экономика: учеб. пособие для вузов / Ю.В. Латов, С.Н. Ковалев; под ред. д.п.н., д.ю.н. проф. В. Я. Кикотя; д.э.н. проф. Г.М. Казиахмедова. – М.: Норма, 2006. – 336 с.

Павленко Т. Н., студент
 Научный руководитель: Селиванова Ю.В., канд. экон. наук, доцент
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
 pea.norm@mail.ru

РАЗРАБОТКА ДОЛГОСРОЧНОЙ СТРАТЕГИИ РОСТА ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОМОЩЬЮ МАТРИЦЫ АНСОФФА

Актуальность. Для поддержания жизнедеятельности и выживания на рынке хозяйствующие субъекты непрерывно ставят тактические цели и решают тактические задачи. Вместе с тем, основой эффективного функционирования и развития хозяйствующего субъекта является его ориентация на достижение долгосрочных целей путем разработки долгосрочной стратегии роста. Примечательно, что на сегодняшний день, не существует единого инструмента по формированию долгосрочной стратегии предприятия, что обуславливает актуальность выбранной темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование стратегических инструментов для разработки долгосрочной стратегии роста предприятия нашло отражение в работах таких ученых: Авдеевой Ю.А., Калининой О.В., Козюбро Т.И., Макаровой В.И., Полищук О.А. и других. Вместе с тем, высокая динамичность внешней среды и многогранность протекающих в ней процессов обуславливает необходимость дальнейших исследований в этом направлении, что предопределяет цель данной статьи.

Целью исследования является осмысление теоретико-методических особенностей построения матрицы И. Ансоффа и её практической ценности как стратегического инструмента разработки долгосрочной стратегии роста предприятия, и в частности, ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский».

Результаты исследования. На сегодняшний день наиболее распространенным и эффективным инструментом стратегического менеджмента для определения направлений роста бизнеса является матрица И. Ансоффа. Данная матрица разработана в 1957 году в Harvard Business Review и включает 4 возможных стратегии роста:

1. Стратегия проникновения на рынок – данная стратегия предполагает, что рост предприятия будет происходить за счет увеличения доли нынешнего рынка;
2. Стратегия развития рынка – данная стратегия предполагает, что компания будет расти за счет развития спроса на новых рынках;
3. Стратегия развития товара – данная стратегия предполагает, что источником роста компании является рост спроса на новые продукты;
4. Стратегия диверсификации – данная стратегия предполагает обновление товарного ряда и выход на новые рынки одновременно [1, с. 20].

Для понимания же сущности матрицы И. Ансоффа осуществим практическую реализацию данного стратегического инструмента для выбора долгосрочной стратегии роста ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский». Для этого оценим возможность реализации каждой из стратегий.

Так, в табл. 1 мы оценили возможность реализации стратегии проникновения.

Таблица 1

Стратегия проникновения для ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» [2]

Стратегия проникновения	Вопрос: Есть ли возможности и перспективы роста на текущем рынке?		
	Возможна	Вероятна	Не возможна
1	2	3	4
Текущий рынок: розничная торговля кондитерскими изделиями			
Текущий товар: кондитерские изделия			
Темп роста рынка	Высокий	Замедляющийся, но растущий	Стагнация рынка
Уровень потребления товара компании среди ЦА	Ниже, чем в среднем по рынку	На уровне среднерыночном	Выше, чем в среднем по рынку

1	2	3	4
Частота использования товара ЦА	Максимальна	Умеренна	Низкая
Уровень дистрибуции товара на рынке (или доступа к товару)	Ниже, чем в среднем по рынку	На уровне среднерыночном	Выше, чем в среднем по рынку
Уровень знания бренда	Ниже, чем в среднем по рынку	На уровне среднерыночном	Выше, чем в среднем по рынку
Экономия от масштаба	Есть		Нет
Товар компании имеет конкурентное преимущество на текущем рынке	Да		Нет
Возможности к высокому уровню инвестиций	Есть		Нет

В соответствии с проведенным анализом, реализация стратегии проникновения для ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» является нецелесообразной, что связано с тем, что предприятие уже охватывает весьма широкий текущий рынок в полной мере насыщенный его продукцией, характеризуется высоким уровнем дистрибуции и знанием бренда.

Возможность же реализации стратегии развития рынка рассмотрена в табл. 2.

Таблица 2

Стратегия развития рынка для ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» [2]

Стратегия развития рынка	Вопрос: Сможет ли компания выйти с текущим товаром на новые рынки?		
	Возможна	Вероятна	Не возможна
Новый рынок: розничная торговля кондитерскими изделиями в странах ЕС Текущий товар: кондитерские изделия			
Компания успешна в текущей деятельности (товар компании является востребованным на текущем рынке)	Да	Есть мелкие недочеты	Нет, необходимо совершенствовать продукт
Кол-во игроков на новом рынке	Небольшое количество (1-3)	Средний уровень насыщения рынка (3-10)	Высокий уровень насыщения рынка
Входные барьеры на новом рынке	Практически отсутствуют	Есть, но недостаточно высокие	Высокий уровень входных барьеров
Темпы роста нового рынка	Высокий	Замедляющийся, но растущий	Стагнация рынка
Товар обладает уникальными свойствами, компания владеет уникальной технологией, имеет уникальную модель ведения бизнеса	Да		Нет
Компания обладает дополнительным капиталом для инвестирования в развития новых рынков	Да		Нет

Таким образом, реализация стратегии развития рынка для ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» не является приоритетной и затруднительна в осуществлении. По состоянию на 2020 г. предприятие реализует свои товары в 30 странах мира. Вместе с тем объем реализации в данных странах остается невысоким, т.к. продукция предприятия не пользуется большим спросом на иностранных рынках, кроме того, данные рынки имеют высокий уровень конкуренции и перенасыщены собственными отечественными товарами. Возможность реализации стратегии развития товара оценена в табл. 3. В соответствии с проведенным анализом, ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» обладает всеми ресурсами для реализации стратегии развития товара. Так, на сегодняшний день предприятие специализируется на производстве горького (темного) шоколада и конфет из него, вместе с тем в ассортименте отсутствуют изделия из молочного шоколада, появление которых могло бы оказать положительное влияние на деятельность предприятия. Несмотря на высокий уровень конкуренции среди производителей молочного шоколада ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» обладает внушительным авторитетом (знание бренда) и смог бы завоевать свою долю рынка с данной товарной группой, одновременно расширив ассортимент продукции и увеличив прибыль предприятия.

Таблица 3

Стратегия развития товара для ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» [2]

Стратегия развития товара	Вопрос: Сможет ли компания успешно расширить ассортимент товаров на текущем рынке?		
	Возможна	Вероятна	Не возможна
Текущий рынок: розничная торговля кондитерскими изделиями Новый товар: кондитерские изделия из молочного шоколада			
Темпы роста текущего рынка	Высокий	Замедляющийся, но растущий	Стагнация рынка
Размер текущего рынка (для бизнеса компании)	Большой	Средний	Небольшой
Текущий товар устарел, имеет недостатки или находится на последней стадии жизненного цикла	Да	Намечаются тенденции к снижению спроса на текущий товар	Нет
Внутриотраслевая конкуренция	Высокий уровень	Тенденции к ужесточению	Низкий уровень
Угроза входа новых игроков	Да		Нет
Уровень обновления ассортимента и появления новинок у ключевых конкурентов	Высокий		Низкий
Успех в отрасли зависит от инновационности и постоянного предложения новых продуктов	Да		Нет

Возможность же реализации стратегии диверсификации рассмотрена в табл. 4.

Таблица 4

Стратегия диверсификации для ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» [2]

Стратегия диверсификации	Вопрос: Есть ли необходимость компании в диверсификации портфеля?		
	Возможна	Вероятна	Не возможна
Новый рынок: рынок общественного питания Новый товар: мучные кондитерские изделия			
Темпы роста текущих рынков компании	Стагнация рынка	Замедляющийся, но растущий	Высокий
Конкуренция на текущих рынках	Высокий уровень	Тенденции к ужесточению	Низкий уровень
Компания имеет дополнительные свободные ресурсы для развития бизнеса на новом рынке	Да		Нет
Компания имеет определенный уровень компетенции для ведения бизнеса на новом рынке	Да		Нет
Возможности роста на текущих рынках и с помощью текущих товаров	Отсутствуют		Есть

Так, в силу отсутствия у предприятия внушительных свободных финансовых ресурсов и опыта работы в сфере общественного питания стратегия диверсификации для ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» не является приоритетной.

Таким образом, в соответствии с матрицей И. Ансоффа для долгосрочного роста ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский» следует использовать стратегию развития товара. Предприятию рекомендуется расширение ассортимента с помощью ввода новой товарной группы – кондитерские изделия из молочного шоколада. Реализация данного мероприятия послужит основой для долгосрочного роста ОАО «Кондитерский концерн Бабаевский», сохранения и преумножения его конкурентных преимуществ.

Выводы. Матрица И. Ансоффа является эффективным стратегическим инструментом для обоснования и разработки долгосрочной стратегии роста предприятия. Данная матрица дает возможность соотнести существующие стратегии развития предприятия с возможностью и эффективностью их реализации, выбрав наиболее целесообразную стратегию для хозяйствующего субъекта в настоящий момент времени.

Список литературы:

1. Калинина, О.В. Алгоритм использования матрицы Ансоффа как метод системного выбора необходимой стратегии развития компании / О. В. Калинина // Инновационная наука. – 2015. – №8. – С. 18 – 22.
2. Центр раскрытия корпоративной информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.e-disclosure.ru> (дата обращения: 21.11.2022).

Пирчак А. В., студентка
Научный руководитель: Селиванова Ю. В., канд. экон. наук, доцент
ГООУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
pirchak2016@yandex.ru

ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуальность темы исследования обусловлена наблюдаемым в 2022 г. обострением геополитических проблем, которое сопровождается раскручиванием санкционной «спирали» по отношению к экономике Российской Федерации. Начиная с 2014 г. Россия испытала на себе влияние восьми пакетов санкций Евросоюза, а также ограничительные меры со стороны других недружественных стран (США, Канада и т.д.). Санкции направлены на ослабление экономики Российской Федерации, а потому особую актуальность приобретает исследование их влияния на экономическую безопасность государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование санкций и их влияния на экономическую безопасность Российской Федерации нашло отражение в работах таких ученых: Аганбегян А.Г., Вертакова Ю.В., Кнобель А.Ю., Оболенский В.П., Федоров В.П., и других. Вместе с тем, высокая активность стран, сосредоточенных на подрыве потенциала экономики Российской Федерации, обуславливает необходимость дальнейших исследований в этом направлении, что предопределило выбор темы данной статьи, её цель.

Целью исследования является рассмотрение влияния санкций недружественных стран на экономику Российской Федерации в контексте выявления угроз экономической безопасности государства.

Результаты исследования. В общем смысле санкции представляют собой политический и экономический инструмент, предполагающий определенные меры, ограничивающие какую-либо деятельность. Чаще всего применение санкций приводит к неблагоприятным последствиям для объекта, в чью сторону они направлены.

Всю совокупность экономических санкций, введенных недружественными странами по отношению к Российской Федерации, можно подразделить на три вида:

1. *Запрет экспорта ряда товаров в Россию.* Данный запрет распространяется на продукцию военно-промышленного, авиационного или космического комплекса и других высокотехнологических производств.

2. *Ограничение банковских операций на международном финансовом рынке,* которое нашло отражение, прежде всего, в отключении российских банков от международных платежных систем. Кроме того, угрозы экономической безопасности создают и такие санкции в финансовой и банковской сферах: ограничение финансовой свободы российских компаний за рубежом, заморозка российских финансовых активов юридических и физических лиц, сокращение за рубежом клиентского портфеля, а также ограничение доступа к инвестиционным проектам и внешним заимствованиям [3].

3. *Персональные санкции,* направленные на введение ограничений для определенной группы лиц. В основном, к ним относятся политические деятели, представители крупного бизнеса и государственных структур. Такие санкции подразумевают запрет на въезд в государство, которое ввело санкции, а также открытие на его территории банковских счетов.

На протяжении 2014-2022 г. Российская Федерация ежемесячно подвергалась наложению различных санкций, направленных на ослабление национальной

экономики. В этой связи правительством Российской Федерации по отношению к недружественным государствам введены ответные меры, – персональные санкции для ряда представителей политической и бизнесовой элиты, ограничения по выполнению авиарейсов в российском воздушном пространстве, прекращение импорта сельскохозяйственной продукции, а также сырья и продовольственных товаров (мясо, морепродукты, молоко и вся молочная продукция, фрукты, овощи, орехи, колбасы и сыры) из стран, введших санкции против России (США, Канады, Австралии, Норвегии, стран Евросоюза) [1].

Проведенное исследование показало, что введение вышеуказанных санкций недружественных стран и вынужденных ответных мер со стороны Российской Федерации, может оказывать двоякое влияние на экономическую безопасность государства (табл. 1).

Таблица 1

Положительные и отрицательные последствия санкций недружественных стран на экономическую безопасность Российской Федерации

Положительные последствия	Отрицательные последствия
Государственная поддержка отечественных производителей	Повышение цен на отечественную продукцию
Развитие сельского хозяйства страны	Снижение показателей экспорта и импорта продукции
Создание национальной платежной системы	Снижение показателей внешнеторгового оборота
Активизация процесса по импортозамещению	Разница в качестве продукции
Усиление процессов, направленных на углубление евразийской экономической интеграции	Сокращение товарооборота со странами Евросоюза
Уменьшение уровня конкурентоспособности на внутреннем рынке	Уменьшение располагаемого денежного дохода населения

По данным Федеральной службы государственной статистики в 2022 г. наблюдается замедление развития экономики России по многим отраслям. Так, санкции оказали значительное влияние на составляющие экономической безопасности, связанные с оборонным комплексом, продовольственной сферой и финансовым сектором. Произошло значительное замедление темпов экономического роста, снижение товарооборота и развития высокотехнологичных отраслей [2].

Немаловажную роль в исследовании влияния международных санкций на экономическую безопасность государства играет рассмотрение макроэкономических показателей (рис. 1)

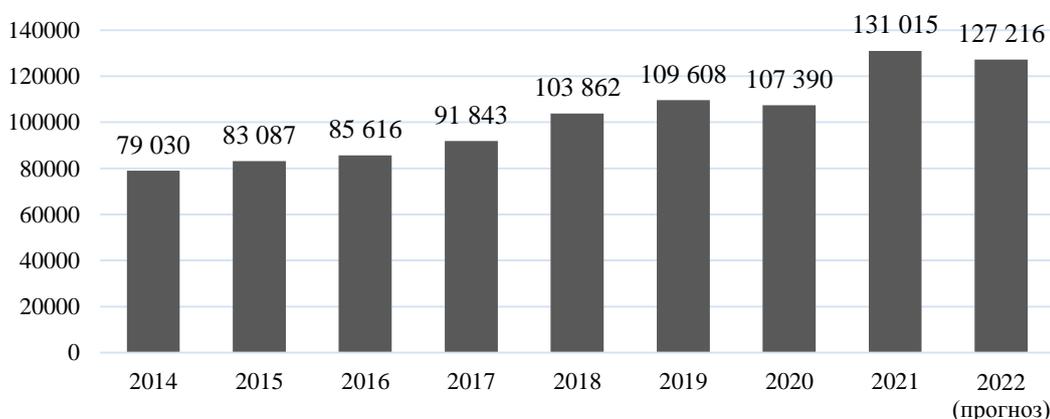


Рис. 1. Динамика изменения ВВП Российской Федерации по годам, млрд. руб. [4]

Как видно из рис. 1, согласно уточненного прогноза по итогам 2022 г. ожидается умеренное снижение ВВП, свидетельствующее о том, что несмотря на западные санкции экономика Российской Федерации способна противостоять внешним угрозам.

Между тем, для укрепления экономической безопасности государства следует осуществлять поиск альтернативных вариантов развития. Некоторыми из них являются:

импортозамещение;
стимулирование собственного производства;
внутренние инвестиции;

поиск новых и укрепление связей с имеющимися дружественными зарубежными партнёрами.

Полагаем указанные меры будут способствовать формированию большего запаса прочности экономической безопасности Российской Федерации.

Вывод. Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод, что международные экономические санкции со стороны недружественных государств оказывают двоякое влияние на экономическую безопасность Российской Федерации. С одной стороны, очевидны их неблагоприятные последствия: повышение цен на отечественную продукцию, сокращение экспортно-импортных операций, внешнеторгового оборота, снижение располагаемого денежного дохода населения. С другой стороны, текущие вызовы экономической безопасности могут стать для неё новыми возможностями в технологическом развитии, инвестиционном и международном партнерстве. Для нейтрализации угроз и использования возможностей укрепления экономической безопасности Российской Федерации в условиях влияния западных санкций следует искать альтернативные способы решения возникших проблем, основными из которых являются импортозамещение, стимулирование собственного производства, внутренние инвестиции, а также развитие сотрудничества и партнерства с дружественными странами.

Список литературы:

1. Климина, К. В. Влияние санкций на экономическую безопасность / К. В. Климина, Е. Н. Богуслав, Э. Л. Архипов // Экономика и экология территориальных образований – 2021. – Т. 5, № 2. – С. 51–58.
2. Панкова, С. В. Факторный анализ как метод оценки рисков совершения торгово-экономических операций в рамках таможенного союза / С. В. Панкова, В. В. Попов // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 9 (17). – С. 13.
3. Бакаева, А.В. Санкции в отношении РФ и их последствия / А.В. Бакаева, М.В. Всяких // Проблемы экономики и менеджмента. – 2015. – №6 (46). – С. 146.
4. ВВП России по паритету покупательной способности [Электронные ресурсы] / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts> (дата обращения: 29.11.2022).

Прохоренко К. Д., студент
Научный руководитель: Давлианидзе Я. С., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
ksenya.2002.03@gmail.com

ИННОВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. Скорость и особенность инновационных процессов, происходящих в российских компаниях, обеспечивают устойчивость роста предприятий различных сфер бизнеса и определяют конкурентоспособность национальной экономики. В этой связи, одной из приоритетных задач развития бизнеса в современных реалиях становится грамотная организация инновационной деятельности, а также ускорение темпов инновационных преобразований.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию этой проблемы посвящены работы многих отечественных ученых-экономистов: Г.Г. Балаяна, Т. Брайан, Дж. Брайт, Ф. Валента, А.Ю. Егорова, В.Ш. Каганова, В.Н. Лапин, М. Портер, Б. Санто, Б. Твист, М. Годаро, М. Хучек, Ю.М. Шмелева, Й. Шумпетер и др.

Цель исследования заключается в изучении особенностей инновационного развития предприятия.

Результаты исследования. Понятие «инновация» было упомянуто впервые культурологами в своих научно-исследовательских работах, смысл данного термина заключался в переходе одних элементов культуры в другие виды культур. Центральной фигурой среди основателей инновационных теорий экономического развития является австрийский экономист Й. Шумпетер, который сформулировал целостную инновационную теорию, которая стала основой инновационных концепций, разработанных впоследствии западными экономистами. Инновационная деятельность, по Й. Шумпетеру, базируется на склонности предпринимателя-новатора к риску. При удачном внедрении предприятие-первопроходец получает монопольную прибыль, а нововведение постепенно распространяется и используется в ходе хозяйственной деятельности другими предприятиями. Дальнейшее падение нормы прибыли стимулирует предприятия к новым инновациям. Разработка Й. Шумпетером понятия "инновации" заняла особенное место в мировой экономической теории. Теоретические разработки Й. Шумпетера положены в основу почти всех существующих инновационных концепций [3].

В редакции Федерального закона от 09.06.2014 N 254-ФЗ определение инноваций трактуется как: «введенный в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, новый метод продаж или новый организационный метод в деловой практике, организации рабочих мест или во внешних связях» [2].

Инновационная активность, является очень важной характеристикой в инновационной деятельности, как экономики страны в целом, так и на определенных предприятиях. Период различных ограничений, вывел из строя множество представителей субъектов малого и среднего предпринимательства, значительно повлиял на рыночное положение крупных компаний. В таких условиях очень важно отметить, что огромную роль к выживанию бизнесов сыграли инновационные технологии, а именно – интернет, сфера цифровых процессов, которые внедряются в функциональную модель. Те корпорации, которые сумели найти выход и преуспеть в онлайн-сегменте, сейчас занимают лидирующие места на рынке. Благодаря негативным событиям, рост и нестабильность инноваций дают возможность быстрой адаптации, а

также улучшению всех показателей компании. Далее рассмотрим влияние инновационной деятельности на примере компании «Норникель».

На текущий момент компания «Норникель» входит в тройку крупнейших российских металлургов, по различным показателям возглавляя рейтинги [4]. При наличии серьезных российских конкурентов и крупных зарубежных игроков, компания должна постоянно развиваться и внедрять новшества, которые в дальнейшем принесут прибыль и оставят ее на лидирующих местах.

Вначале обратимся к основным показателям, которые в первую очередь отражают функционирование компании – текущая ликвидность, быстрая ликвидность, абсолютная ликвидность, EBIT и EBITDA, ROA, ROE, ROS, коэффициент автономии и эффект финансового рычага (табл. 1).

Таблица 1

Показатель	2021 г.	2020 г.	2019 г.
Текущая ликвидность	1,66	1,42	1,59
Быстрая ликвидность	0,74	0,91	0,90
Абсолютная ликвидность	0,62	0,84	0,82
EBIT	399470	23190	260365
EBITDA	433698	55961	289327
ROA	23,7%	0,1%	16,4%
ROE	109,3%	0,6%	63,3%
ROS	59,7%	19,8%	52,0%
Коэффициент автономии	26,5%	12,7%	25,9%
Эффект финансового рычага	0,50	-0,02	0,34

В компании «Норникель» 2020 год был неблагоприятным, как можно заметить, большинство показателей имели тенденции к значительному снижению по сравнению с показателями 2019 года. В 2021 году «Норникелю» удалось не только восстановить свое финансовое положение после тяжелого года, но и улучшить показатели по сравнению с 2019 годом.

Успехи, связанные с преодолением крайне сложного финансового 2020 года напрямую связаны с цифровыми преобразованиями компании, которые начали разрабатываться еще в первые пять лет цифровой трансформации. «Норильский никель» оказался единственной российской компанией в списке 100 самых инновационных компаний мира по версии журнала «Forbes» в рейтинге 2018 года, что констатирует факт развития и успешности инновационной политики компании.

В рамках инновационной политики были проведены масштабные преобразования компании в целом. Компания перешла на новое программное обеспечение SAP ERP. В SAP системах хранится практически все данные: финансовые составляющие, HR-данные, информация по интеллектуальной собственности, стратегические данные, логистика, CRM-данные и различные документы. SAP ERP обеспечило полную функциональность компании, которая необходима для реализации информационных сервисов самообслуживания, аналитики, а также для управления персоналом, финансами, оперативной деятельностью и сервисными службами предприятий.

В 2020 г. «Норникель» завершил основные работы по автоматизации и сконцентрировался на идеи реализации ИТ-программы 2.0. Второй этап нацелен на улучшение эффективности бизнес-процессов вплоть до 2025 г. За последние 10 лет «Норникелю» удалось внедрить множество новшеств: искусственный интеллект, беспилотное управление машинной техникой, появление роботов различного функционала в административных CRM-программах и производственных процессах. Стоит также отметить, что в 2020 г. комбинат начал масштабный проект по внедрению системы электронного документооборота, а также единого интегрированного

документооборота. ПАО «ГМК «Норильский никель» определил 6,5 млрд руб. в качестве планируемого инвестиционного бюджета для реализации стратегии «Технологический прорыв 2.0; 2019-2024 гг.». Одним из самых интересных проектов в данной стратегии является беспилотный подземный самосвал, представляющий сферу дистанционного управления, не менее привлекательной сферой является внедрение киберфизических систем в производстве.

По стратегии развития Норникеля 2019-2022 гг., комбинат обозначил объем планируемых затрат в размере 6,5-7,5 млрд долл. США, 3% из которых будут направлены на внедрение и развитие информационных технологий компании – около 200 млн. долл. США. От данных инвестиций ПАО «ГМК «Норильский никель» ожидает ежегодный рост EBITDA на \$30–40 млн. Анализируя показатель EBITDA/InEXP первые три полугодия 2021-2019 гг. можно сделать вывод о том, что инновационные затраты дают весомый результат, планируемый уровень роста EBITDA был не только достигнут, но и перевыполнен, данный показатель увеличился более чем на 150%. Показатели отдачи одного вложенного рубля в инновации на показатели прибыли и EBITDA демонстрируют рост в 162% и 150% за исследуемый период.

Риски, связанные с финансовой нестабильностью мирового рынка капитала, а также риски, непосредственно связанные с санкциями, в значительной степени коснулись «Норникеля», поскольку комбинат является важнейшим поставщиком материалов для важнейших технологических отраслей и отраслей «зеленой» экономики. Стоит отметить, что повышение цен на большинство металлов позволят компании сгладить потери от краха российских компаний на финансовом рынке, а ранее проработанные инновации позволят комбинату функционировать в штатном режиме.

Выводы. В текущем положении, когда компании стремятся, в первую очередь, позаботиться о безопасности и состоянии своих сотрудников, о возможности перевода конкретных рабочих структур в удаленный режим, достаточно важно рационально адаптировать прошлую инновационную модель под текущее положение. Перераспределение этапов внедрения конкретных инноваций и затрат на разработку и процесс реализации самих идей становится ключевой составляющей стратегии инновационной деятельности предприятия. Metallургическая отрасль формирует основных инновационных гигантов на российском рынке, поскольку данный сегмент требует постоянной модернизации как производственных процессов, так и управленческих сетей. Инновации могут и должны внедряться предприятиями.

Список литературы:

1. Райзберг, Б.А. Словарь современных экономических терминов / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский. – 4-е изд. – Москва: Айрис-пресс, 2008. – 476 с.
2. Российская Федерация. Законы. Об обеспечении единства измерений: Федеральный закон № 254-ФЗ: [принят Государственной думой 1 июля 2014 года; одобрен Советом Федерации 9 июля 2014 года]. – Москва: Проспект, 2017. – 158 с.
3. Шумпетер, И. Теория экономического развития / И. Шумпетер. – Москва: Прогресс, 1982. – 401 с.
4. Остапенко В.В. Анализ конкурентных преимуществ ПАО ГМК «Норильский никель» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-konkurentnyh-preimuschestv-paogmk-norilskiy-nikel> (дата обращения: 15.11.2022).

Радченко Д. С., студентка
 Научный руководитель: Селиванова Ю. В., канд. экон. наук, доцент
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
 top023@mail.ru

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ВЕДУЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

Актуальность. Metallургия – одна из ключевых отраслей промышленности, выступающая активным участником российского фондового рынка. Доля металлургической отрасли составляет около 6% общей капитализации рынка. Несмотря на лидирующие позиции металлургического комплекса в экономике России, многие предприятия данной отрасли испытывают финансовые трудности, обусловленные недостатком собственных оборотных средств. В этой связи необходимым условием нейтрализации угроз экономической безопасности государства выступает исследование финансово-экономического состояния металлургических предприятий, определяющих его условий, что подчёркивает актуальность темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Рассмотрение проблем финансово-экономического состояния предприятий металлургического комплекса нашло отражение в работах Абрамова Б.И., Боиштяну Я.В., Васильцова В.С., Лазича Ю.В., Кириченко В.А., Ковшикова Г.А., Попова И.Н., Савченко Н.Л., Чернобровина В.П., и другие. Вместе с тем, высокая динамичность внешней среды и многогранность протекающих в ней процессов обуславливает необходимость дальнейших исследований в этом направлении, что предопределяет цель данной статьи.

Целью исследования является определение общих тенденций и условий изменения финансово-экономического состояния крупнейших предприятий металлургического комплекса России, ориентированное на выявление возможных направлений укрепления экономической безопасности государства.

Результаты исследования. Благодаря многолетней развитой инфраструктуре и полезным ископаемым российский рынок представлен значительным количеством предприятий, которые занимаются обслуживанием как внутреннего, так и внешнего спроса на металлопродукцию. Среди них следует выделить пять предприятий, которые входят в список крупнейших мировых и российских производителей черного металла или стали (табл. 1).

Таблица 1

Финансовые показатели крупнейших металлургических предприятий России

Предприятие	Выручка, млн. долл.			ЕВИДТА, млн. долл.			Рентабельность по ЕВИДТА, %		
	2019	2020	1П 2021	2019	2020	1П 2021	2019	2020	1П 2021
ПАО «НЛМК»	10554	9245	7006	2564	2645	3218	24	29	46
ПАО «ММК»	63395	7566	5440	1797	1492	2161	23,8	23,3	40
ПАО «Северсталь»	8157	6870	5165	2805	2422	2809	34,4	35,3	54,4
АО «Евраз»	11905	9754	6178	2601	2212	2082	21,8	22,7	33,7
ПАО «Мечел»	4691	3620	2672	5310	4110	5197	18	15	28

ПАО «НЛМК» считается одним из мировых лидеров по производству стали. Около 20% всех объемов производства российской стали приходится на данное предприятие. Из табл. 1 видно, что за 2019-2021 гг. выручка ПАО «НЛМК» возросла в 1,5 раза, до \$7,006 млрд, на фоне увеличения средних цен реализации и повышения доли готовой продукции в портфеле продаж. Показатель ЕВИТДА ПАО «НЛМК»

вырос в 2,7 раза, до \$3,218 млрд, за счет расширения ценовых спредов между металлопродукцией и сырьем, а также реализации проектов стратегии 2022.

ПАО «ММК» является поставщиком стали номер один на российском рынке, а также единственным производителем белой жести в стране. Выручка ПАО «ММК» за 1-е полугодие 2021 г. выросла относительно 1-го полугодия прошлого г. на 82,7% до \$5,440 млрд, отражая увеличение объемов продаж в связи с окончанием модернизации стана 2500 г/п и положительную динамику рыночных цен на металлопродукцию. EBITDA ММК выросла более, чем втрое по сравнению с 1-м полугодием 2020 г. до \$2 161 млн, вследствие роста выручки и низкой базы прошлого г. [2].

ПАО «Северсталь», – одна из крупнейших горнодобывающих и сталелитейных компаний страны, – работает с 1955 г. Чуть более половины выручки (53%) предприятия генерируют продажи внутри страны, 34% – в странах ЕС. Выручка ПАО «Северсталь» выросла до \$5,165 млрд (+57%) благодаря росту цен и объемов продаж. Показатель EBITDA ПАО «Северсталь» увеличился до \$2,809 млрд (+166%) на фоне роста цен в первом полугодии 2021 г.

АО «Евраз» ведет работу с 1992 г. и считается одним из крупнейших производителей стали в России и мире. Его консолидированная выручка составила \$6,178 млрд, что на 24% больше, чем за аналогичный период в 2020 г. Консолидированный показатель EBITDA составил \$2,082 млрд., продемонстрировав рост на 94% по сравнению с аналогичным показателем 1-го полугодия 2020 г. (\$1,073 млрд).

ПАО «Мечел» также является лидером сталелитейной отрасли: акции горнодобывающей компании одними из первых среди металлургических стали торговаться на Нью-Йоркской бирже. Выручка предприятия по итогам 1-го полугодия 2021 г. составила 184,9 млрд руб. (\$2,54 млрд), увеличившись на 40% относительно аналогичного показателя за 1-е полугодие 2020 г. EBITDA ПАО «Мечел» за 1-е полугодие 2021 г. составил 52 млрд руб. (\$0,714 млрд), что на 30 млрд руб. выше аналогичного показателя за 1-е полугодие 2020 г., в основном ввиду роста валовой прибыли на 34,2 млрд руб. за счет повышения цен на мировом рынке и рынке России на продукцию добывающего и металлургического сегментов [3].

Показатель рентабельности по всем представленным предприятиям также показывает положительную динамику, увеличившись примерно в 1,6-1,8 раз.

Оценивая все предприятия по результатам 1-го полугодия 2021 г. можно выделить компанию ПАО «НЛМК» как лидера по выручке. Она увеличилась относительно соответствующего периода 2020 г. на 73%, в основном, за счет увеличения цен на реализуемую продукцию.

В итоге, как выручка, так и чистая прибыль российских металлургических предприятий выросли. Так, совокупные доходы лидирующих компаний в январе-июне 2021 г. выросли в 1,5 раза с 22,4 до 33,8 млрд. долл. Увеличение прибыли металлургических компаний связано, прежде всего, с мировым ростом цен на металл.

Однако после введения санкций Евросоюза, часть из которых направлена на компании металлургической отрасли, возникли дополнительные сложности:

Полный запрет экспорта стали в страны ЕС, где доля России составляет около 16%. Европейские страны – треть по объемам направления экспорта стали для страны после Азии, на которую приходится 35%, и Ближнего Востока с долей 30%.

Снижение внутреннего спроса. Это связано, в первую очередь, с уменьшением потребления металлургической продукции строительной отраслью, что обусловлено снижением объемов жилищного строительства из-за сокращения ипотечного кредитования.

Государственное регулирование цен на металлопродукцию. В марте 2022 г. было предложено ограничить наценку производителей на металлопродукцию.

Укрепление рубля. Для экспорта предприятию выгоден именно слабый рубль, поскольку цены на продукцию обычно номинированы в долларах США. Сейчас же рубль значительно укрепился на фоне валютных ограничений, что приводит к падению выручки и прибыли [1].

Как результат, предприятия в металлургии вынуждены сокращать производство и продавать продукцию себе в убыток. Для получения прибыли в металлургическом производстве предприятиям важно иметь собственные ресурсы и быть обеспеченными своим сырьем. Это поможет не зависеть от других производителей, например, зарубежных партнеров, сотрудничество с которыми может быть закрыто. Это важно в условиях санкционных ограничений.

В контексте поддержки отечественных металлургических предприятий со стороны государства уместно было бы использование таких инструментов:

снижение налоговой нагрузки за счет отмены акциза на жидкую сталь, что позволит увеличить маржинальность бизнеса;

развитие инфраструктурных проектов. В настоящее время российскую металлургическую продукцию готовы покупать в Китае, Турции и Индии. Однако в этих странах имеется достаточно широкий внутренний рынок металлургии. Расширение же железнодорожной инфраструктуры в восточном направлении будет способствовать соответствующему росту потребности в металлургической продукции, которую не сможет в полной мере покрыть их внутренний рынок.

закупки металлургической продукции в Росрезерв. Эти запасы можно будет использовать для интервенций на внутреннем рынке при росте цен, а также в случае нехватки продукции металлургических заводов Донбасса для восстановления инфраструктуры региона.

Выводы. Проведя исследование общих тенденций и условий изменения финансово-экономического состояния крупнейших предприятий металлургического комплекса России можно сделать вывод о том, что в совокупности их доход увеличился в 1,5 раза в связи с мировым ростом цен на металл. Между тем, введение санкций ухудшило финансовые результаты российских металлургических предприятий по причине потери рынков сбыта, проблем с расчётами в валюте, сложностей транспортировки грузов, укрепления рубля. В качестве мер поддержки отечественных металлургических предприятий со стороны государства целесообразно рассматривать снижение налоговой нагрузки, расширение железнодорожной инфраструктуры, государственные закупки.

Список литературы:

1. Аналитическое исследование. Металлургическая отрасль в России: крупнейшие производители стали (2021) // Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ». – URL: [https://delprof.ru/press-center/open-analytics/metallurgicheskaya-otrasl-v-rossii-krupneyshie-proizvoditeli-stali-/](https://delprof.ru/press-center/open-analytics/metallurgicheskaya-otrasl-v-rossii-krupneyshie-proizvoditeli-stali/) (дата обращения: 18.11.2022).
2. Вафин, Р.М. Анализ финансового состояния металлургического бизнеса России [Текст] / Р.М. Вафин // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2018. – №11(27). – С. 10-14.
3. Кириченко, В. А. Анализ состояния российской металлургической промышленности [Текст] / В.А. Кириченко, Т.П. Некрасова // Молодой ученый. – 2021. – № 45 (387). – С. 154-156.

Салтыкова Ю. С., Гудкова В. Д., студенты
Научный руководитель: Кувалдина Т. Б., д-р экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения», РФ
omgups@omgups.ru

НАЛОГОВЫЕ РИСКИ И ИХ ПОСЛЕДСТВИЯ

Актуальность. Сегодня угроза налогового правонарушения в современном мире рассматривается как аспект отбора налогоплательщиков для проведения в отношении них контрольных мероприятий, тогда как раньше данная проблема решалась на основе тайной процедуры, проводимой налоговыми органами. Сигналом для включения налогоплательщиков в программу выездных налоговых проверок являются отклонения от базовых индикаторов, которые свидетельствуют о высоком налоговом риске. Следует отметить, что налогоплательщики могут самостоятельно диагностировать, оценивать и минимизировать налоговые риски, чтобы избежать излишних проверок со стороны фискалов. Для этого они должны точно представлять себе, что такое налоговые риски, какими могут быть последствия от их воздействия.

Анализ последних исследований и публикаций. Налоговые риски как предмет исследования рассматриваются в работах таких ученых, как А.В.Тихоновой, А.Б. Пестриковой, В.С. Огневой, Л. Г. Барановой, В. С. Фёдоровой, Т.Б. Кувалдиной и др. Обзор специальной литературы показал, что существует многообразие различных трактовок налоговых рисков, у авторов нет единого мнения в отношении этой дефиниции. Так, например, А.Б. Пестрикова заключает, что налоговый риск – это сложная категория рисков, имеющая свой финансовый и правовой аспекты [2]. Примерно такое же разъяснение дает В.С. Огневая, понимая под риском опасность возникновения непредвиденных потерь ожидаемой прибыли дохода или имущества, денежных средств в связи со случайным изменением условий экономической деятельности, неблагоприятными обстоятельствами [3]. Наиболее полно и понятно раскрывает в своей статье, на наш взгляд, понятие налогового риска А.В. Тихонова, идентифицируя под ним адекватную характеристику уровня неопределенности, связанной с возможным возникновением в ходе реализации бизнес-проекта неблагоприятных ситуаций [1].

Цель исследования – рассмотреть налоговые риски и их последствия, как с позиции налогоплательщика, так и с позиции государства в целом, выделить особенности налогового риска. Проанализировать способ дальнейшего развития системы налогового администрирования через встраивание в неё инструментария риск-менеджмента.

Результаты исследования. Проведенное исследование свидетельствует, что большинство авторов сходятся в едином мнении, что налоговый риск – это риск, связанный с уплатой обязательных индивидуально безвозмездных платежей, называемых налогами. Налоговый риск как отличительная форма риска имеет следующие особенности:

- высокая степень субъективности при оценке риска;
- отсутствие уверенности в достижении намеченной цели;
- значительный разрыв времени между принятием решения и событием, сопровождающимся высоким риском;
- перспектива образования новых опасностей, трудно прогнозируемых во время вынесения решения;
- тесная взаимосвязь с финансовыми и юридическими категориями.

Понимание важности налоговых рисков для всех участников налоговых коммуникаций требует подключения налогового риск-менеджмента в состав классических функций налогового администрирования. Обозначенная цель подталкивает профессиональное сообщество и государственные органы к выработке конкретных мер, способных пресечь нарушения законодательства о налогах и сборах, а также недобросовестные действия налогоплательщиков, поскольку они приводят к риску недополучения бюджетом необходимых запланированных налоговых поступлений для реализации общегосударственных мероприятий. Для этого важно:

своевременно выявлять, разбирать и оценивать налоговые риски;

сопоставлять, анализировать методический инструментарий, применяемый в управлении налоговыми рисками;

прогнозировать итоги реализации решения, принятого субъектами налогового администрирования.

Исполнение риск-менеджмента подразумевает исключение несовпадений в позиции налогоплательщика, налогового агента и налоговых органов в отношении любого из указанных элементов налоговой модели: объект налогообложения, налогооблагаемая база, налоговая ставка и др.

Последствия налоговых рисков могут быть положительными и заключаться в том, что налогоплательщик в итоге получит высокий результат своей деятельности. Отрицательные экономические результаты для государства и общества могут привести к негативным последствиям, а именно к процессуальным и правовым, а также социальным.

Налоговый риск человека может быть вызван его действием или, наоборот, бездействием. В таком случае риск будет возникать в результате добросовестного выполнения обязанностей налогоплательщика перед государством.

Налоговые риски, которые имеют негативные последствия для предпринимательства, представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Негативные последствия налоговых рисков для бизнеса

Налоговый риск для представителей налоговых органов является негативным и предполагает снижение налоговых поступлений в бюджет России и в появлении

бюджетного дефицита. Все это может привести к сокращению объема государственных расходов страны, осуществлению эмиссионных мер, увеличению объема долга государства, сужению налоговых баз в связи с уменьшением числа легализованных предпринимательских субъектов. В долгосрочной перспективе это связано с уменьшением совокупного спроса и объема совокупного производства, падением конкуренции в государственной экономике.

Выводы. В результате можно отметить, что налоговые риски опасны, как для налогоплательщиков, так и для государства в целом. Государственные органы, увеличивая налоговую нагрузку на бизнес, рискует урезать бюджет, обанкротив компании, загнав их в теневой сектор экономики, а также снизить их конкурентоспособность. Налоговые риски могут грозить организациям штрафами, пенями, иногда потерей бизнеса на рынке, банкротства и даже уголовной ответственностью. Риск для государства может состоять в сокращении бюджета из-за возможных изменений в налоговой политике и величине налоговых ставок. Чтобы избежать таких последствий, нужно использовать профессиональные знания при формировании системы налогового планирования и внутреннего контроля организации. Риск-менеджмент повышает эффективность деятельности фискальных органов РФ, создает условия для осуществления налогового планирования, учета и анализа, налогового регулирования и контроля, для налогоплательщиков он является инструментом, способным минимизировать налоговые риски и тем самым избежать излишних контактов с ФНС России.

Список литературы:

1. Тихонова, А.В. Разработка системы управления налоговыми рисками государства [Электронный ресурс] // Проблемы анализа риска. – 2020. – №6. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-sistemy-upravleniya-nalogovymi-riskami-gosudarstva> (дата обращения: 25.09.2022).
2. Пестрикова, А.Б. Налоговые риски как специфический вид финансовых рисков коммерческих организаций: сущность и классификации [Электронный ресурс] / А.Б. Пестрикова // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2015. – №3-4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nalogovye-riski-kak-spetsificheskiy-vid-finansovyh-riskov-kommercheskih-organizatsiy-suschnost-i-klassifikatsii> (дата обращения: 25.09.2022).
3. Огневая, В.С. Классификации налоговых рисков как инструмент управления налоговыми рисками [Электронный ресурс] / В.С. Огневая // УЭКС. – 2017. – №4 – (98). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsii-nalogovyh-riskov-kak-instrument-upravleniya-nalogovymi-riskami> (дата обращения: 30.09.2022).
4. Баранова, Л.Г. Внутренний контроль как фактор снижения налоговых рисков [Электронный ресурс] / Л.Г. Баранова, В.С. Фёдорова // БРНИ. – 2022. – №1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnutrenniy-kontrol-kak-faktor-snizheniya-nalogovyh-riskov> (дата обращения: 30.09.2022).
5. Кувалдина, Т.Б. Риски коммерческих организаций: сущность, виды, учет / Т.Б. Кувалдина. – 2019. – № 2 (24). – С. 59-69.
6. Кувалдина, Т.Б. Налоговые риски: сущность и меры по их минимизации / Т.Б. Кувалдина, М.С. Ноздрачёва // Инновационная экономика и общество. – 2020. – № 2 (28). – С. 15-22.

Саркисян А. А., студент
Научный руководитель: Давлианидзе Я. С., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
artursarkisan12@gmail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: РИСКИ И УГРОЗЫ

Актуальность. В последнее время проблема обеспечения экономической безопасности предприятия стала особо актуальной. Однако, хотя отечественные и зарубежные ученые и практики очень заинтересованы в ее исследовании, следует отметить, что их разработки, в основном, посвящены разным вопросам национальной, региональной безопасности, а в значительной степени – вопросам экономики предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. В последнее десятилетие появилось огромное количество работ по проблематике научных инструментов экономики и их методологии, уделяется особое внимание рискам, угрозам и оценкам уровня экономической безопасности предприятия.

В исследовании этих проблем значительный вклад внесли такие российские и иностранные экономисты, как М.А. Брендиков, И.А. Белоусова, В.Ф. Гапоненко, А.А. Беспалько, А.С. Васильев, В.И. Грушко и др.

Цель исследования – проанализировать экономическую безопасность на каждом уровне хозяйствования, а также определить риски и угрозы экономической безопасности предприятия.

Результаты исследования. В нынешней ситуации, когда мировая экономика не стабилизирована, одной из главных задач науки, практики является разработка и реализация системы экономического обеспечения предприятия. Субъектам хозяйствования приходится адаптироваться в условиях политического и социального кризиса, искать адекватные решения самых сложных проблем и способы снижения угрозы их функционирования.

Это понятие, включающее не только внутреннее состояние предприятия, но и воздействие внешнего окружения, с его субъектами, в отношении которых предприятие вступает во взаимосвязь [1].

Система показателей применяется для оценки экономического состояния объекта, пороговые значения которого определяют положение экономического состояния объекта в соответствии с пороговыми значениями. Если допустимые значения не соответствуют, то возникают негативные, разрушительные тенденции в экономике.

Отсюда следует, что важная экономическая цель будет гарантировать стабильное и достаточно эффективное функционирование предприятия, обеспечить его высокий потенциал развития. Из всех экономических целей особенно выделяются обеспечение эффективного использования всех перечней.

Также важна экономическая безопасность организации, поскольку предприятия являются объектами экономической связи. Предприятия созданы для того, чтобы достичь определенных экономических целей [1].

Экономическая безопасность предприятия – это состояние защиты от различных угроз.

Риски в предпринимательстве – это угрозы деятельности предприятия, они делятся на:

- операционные (связанные с политикой, финансами);
- рыночные (связанные с конкуренцией, а также валютой);
- организационные (связанные с протестами, потерей ценного кадра);

проектные (риск заказчика, риски инвестиций);
ЧП (проблемы, которые связаны со стихийными бедствиями).

Отметим, что множество рисков имеют возможность становиться потенциальными угрозами в определенных условиях, поэтому можно считать их потенциальными угрозами, поскольку определенные риски и являются угрозами [2].

Риски представляют собой большой объем понятий в сравнении с рисками, и таким образом можно говорить о том, что экономическая безопасность является системой, ориентированной на риски, а значит, первоочередная задача для решения аппарата безопасности – выявить, анализировать и оценивать риски.

Чтобы оценить уровень экономического благополучия конкретной организации, необходимо анализировать данные о бухгалтерском балансе и отчете по финансовым результатам.

Одним из признаков финансовой устойчивости предприятия является платежеспособность. Экспертиза платежеспособности проводится на основе показателей ликвидности активов текущего периода.

Для оценки рисков ликвидности необходимо рассчитать относительные показатели ликвидности и структуры баланса организаций. Изменение доли быстрореализуемого актива и долей труднореализуемого актива отражает также тенденцию экономического благополучия предприятия.

Под угрозой экономической безопасности понимаются события, прямые или косвенные, которые могут негативно сказаться на экономической безопасности организации в ближайшее время или в ближайшем будущем [3].

Угрозы как таковые имеют различные типы и уровни, они влекут за собой огромные потери для предприятий различного рода деятельности, страдают важнейшие показатели деятельности компании, сюда входит увеличение потерь, минимизация прибыли и потеря рынков сбыта для своей продукции.

Поэтому важно уметь определять основные типы угроз и относить их к соответствующим уровням. В основной своей массе, отталкиваясь от источника угроз можно поделить их на внешние и внутренние.

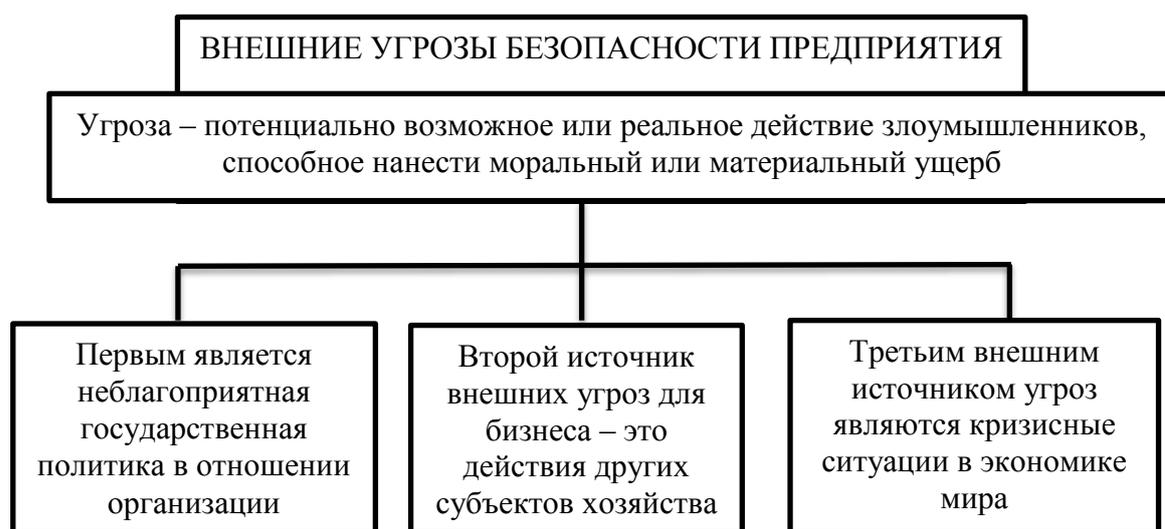


Рис. 1. Внешние угрозы безопасности предприятия

Указанный список отражает разнообразие угроз для предприятий, что свидетельствует о широком характере деятельности, необходимых для экономического обеспечения организации.

Внутренняя угроза обусловлена состоянием предприятия. При этом внутренний фактор может усиливать, а также ослаблять воздействие внешней угрозы, и наоборот. Внутренние угрозы экономического благополучия предприятия следует отметить:

повышение себестоимости изделий из-за неэффективной организации процессов производства;

убытки из-за отсутствия оптимальной оптимизации бюджетных систем, финансовых анализов и планов на предприятии;

медленное реагирование процессов производства на изменение требований окружающей среды.

Следует заметить, что угрозы внутренней и внешней экономической безопасности тесно связаны между собой, и такое деление достаточно условное. Что очень важно, ведь внутренняя составляющая экономической безопасности предприятия имеет не маловажное значение.

Таким образом, внутренняя составляющая экономики в значительной степени или даже в полной мере определяет внешнюю составляющую экономики.

В результате предприятие стремится совершенствовать использование всех ресурсов в целях повышения эффективности экономической деятельности, в том числе трудовых, материальных, финансовых и информационных ресурсов.

Экономическая безопасность предприятий зависит от эффективности его руководства предотвращения возникающих внутренних или внешних угроз, а также ликвидации вредных последствий отдельных негативных составляющих внешнего и внутреннего окружения [4].

Выводы. Таким образом, мы видим большое количество факторов, которые порождают угрозы экономики предприятия, что в очередной раз свидетельствует о необходимости внимательного контроля за ситуацией, которые способствуют возникновению угрозы предприятий и непрерывной готовности к их борьбе.

Прогнозирование и диагностика дает возможность вовремя выявить угрозу и разрабатывать мероприятия по ее устранению или нейтрализовать негативные последствия, качественно воздействует на общий финансовый уровень конкретной компании, что в итоге положительно повлияет на деятельность конкретной компании, а, в конце концов, положительно повлияет на развитие экономики в целом страны.

Список литературы:

1. Ковалев, Д.В. Экономическая безопасность предприятия / Д.В. Ковалев, Т.А. Сухорукова // Экономика. – 2019. – №10. – С. 48-51.
2. Гарбуниа, Н.Г. Экономическая безопасность предприятия и управление рисками / Н.Г. Гарбуниа, К.В. Корелин // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2015. – №4. – С. 79-81.
3. Ковалев, А.А. Информационная политика и военная безопасность в России в эпоху противостояния цивилизаций: теоретико-методологические аспекты проблемы / А.А. Ковалев. – СПб.: ИП Коновалов А.М., 2016. – 194 с.
4. Угрозы экономической безопасности предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ugrozy-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatiya> (дата обращения: 10.11.2022).

Скигин В. С., студент
Научный руководитель: Завгородняя Ю.В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
skiginvadim@mail.ru

НЕОБХОДИМОСТЬ РЕСУРСОСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Актуальность. Проблемы ресурсосбережения на современном этапе развития общества очень актуальны. Они привлекает огромное количество ученых и практиков.

Сформированная, а также обдуманная деятельность предприятия в сфере ресурсосбережения способствует увеличению конкурентоспособности на рынке, прогрессивности экономики. Одной из главных задач, которые преследуют многие современные компании, является эффективное использование отходов производства. Проблема утилизации отходов очень важная и актуальная сегодня, она имеет как экономические, так и экологические предпосылки.

Тема исследования крайне актуальна долгое время и ее актуальность все растет, с развитием промышленности. Она соприкасается с темой устойчивого развития экономики, одной из основ которого это использование ресурсосберегающего оборудования.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию вышеуказанных задач ресурсосбережения посвятили свои работы множество экономистов. А. С. Савенко считает, что ресурсосбережение является системой организационных, экономических, экологических и технических мер [1]. А. С. Попов рассматривает ресурсосбережение как систему организационных, экономических и технических мер [2]. По мнению И. Л. Воротникова ресурсосбережение является системой организационно-экономических, технико-технологических, нормативно-правовых и социально-экологических инновационных мероприятий, отмечает, что экономия ресурсов достигается посредством реализации системы факторов: организационных, технических, технологических, социальных, экологических, экономических [3].

Более подробно я бы хотел рассмотреть исследование известных экономистов Д.Ю. Савон и М.А. Абрамова в их работе: «Применение инновационных методов ресурсосбережения при переработке и утилизации отходов в производственной сфере» [4]. По их мнению, на сегодняшний день практически любое промышленное предприятие основывается на добыче сырья, добываемого из недр планеты или выращенном на поверхности, с чем разумеется нельзя не согласиться. Они считают, что необходимо обратить пристальное внимание на охрану окружающей среды и экологическую безопасность. Авторы поднимают вопрос о проблеме утилизации и переработки промышленных отходов. По мнению ученых, ресурсосбережение должно обеспечиваться за счет использования ресурсосберегающих и энергосберегающих технологий, снижения материалоемкости продукции, повышения производительности труда, сокращения затрат на труд, повышения качества продукции, рационального применения труда менеджеров, использования выгод международного разделения труда.

Цели исследования. Необходимо рассмотреть суть процесса ресурсосбережения, выявить проблемы в этой области, определить цели и задачи на предприятии, проанализировать принципы и сделать вывод.

Результаты исследования. Для того чтобы в полной мере разобраться в этом вопросе нужно сначала обратиться к терминологии и понять, что же такое

ресурсосбережение. Под термином «ресурсосбережение» нужно понимать комплекс мер по обеспечению рационального, экономически верного использования ресурсов.

Изучив законы Российской Федерации, я пришел к выводу, что ключевыми законодательными актами, регламентирующими вопросы ресурсосбережения, являются:

1. Федеральный закон РФ «Об охране окружающей среды» № 7-ФЗ от 10.01.2002 г.

2. Федеральный закон «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 261-ФЗ от 23.11.2009 (последняя редакция).

3. Федеральный закон от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления».

4. Постановление Правительства Российской Федерации № 588 от 15.06.1998 г. «О дополнительных мерах по стимулированию энергосбережения в России».

Постановление Правительства Российской Федерации № 938 от 12.08.1998 г. «О государственном энергетическом надзоре в Российской Федерации».

Реализация ресурсосберегающей политики должна поддерживаться на государственном уровне, а также региональной исполнительной властью путем разработки и утверждения соответствующих целевых программ.

Анализируя тенденции ресурсосбережения на производстве на сегодняшний день можно выявить следующие проблемы:

при добыче полезных ископаемых их извлечение из недр осуществляется не полностью, а при первичной обработке солидный перечень ценных попутных элементов уходит в отвалы или в воздух (попутные газы нефти);

слабое использование и развитие ресурсосберегающих технологий;

практически не работает система сбора и утилизации отходов ресурсов, а производственная база для их переработки отсутствует, не решаются вопросы первичной переработки сырья при поставке на экспорт;

процесс перехода на ресурсосберегающие технологии крайне затратный.

Следует отметить ограниченность запасов многих видов сырья и топлива вообще и в промышленно развитых районах, в частности, в результате чего происходит сдвиг производительных сил страны в труднодоступные районы, где необходимые ресурсы есть. Как следствие, возрастают затраты на разведку, эксплуатацию новых месторождений полезных ископаемых, транспортные расходы, затраты топлива и энергии.

Можно выделить следующие основные цели и задачи ресурсосбережения на предприятии: снижение затрат материальных ресурсов при производстве востребованных товаров; предотвращение издержек на производстве товаров с низким спросом у потребителей; увеличение объемов производства за счет экономии и рационального использования ресурсов.

Я проанализировал различные исследования и понял, что существует основные принципы ресурсосбережения на предприятии, которые следует рассматривать при решении проблем в этой области. Они представляют собой основу для всего ресурсосберегающего процесса (рис. 1).

Итак, подводя итог результатам исследования, хочется еще раз отметить, ресурсосбережение – это направление в деятельности любого предприятия, без которого не возможен прогресс делопроизводства и качественный рост выпускаемой продукции.

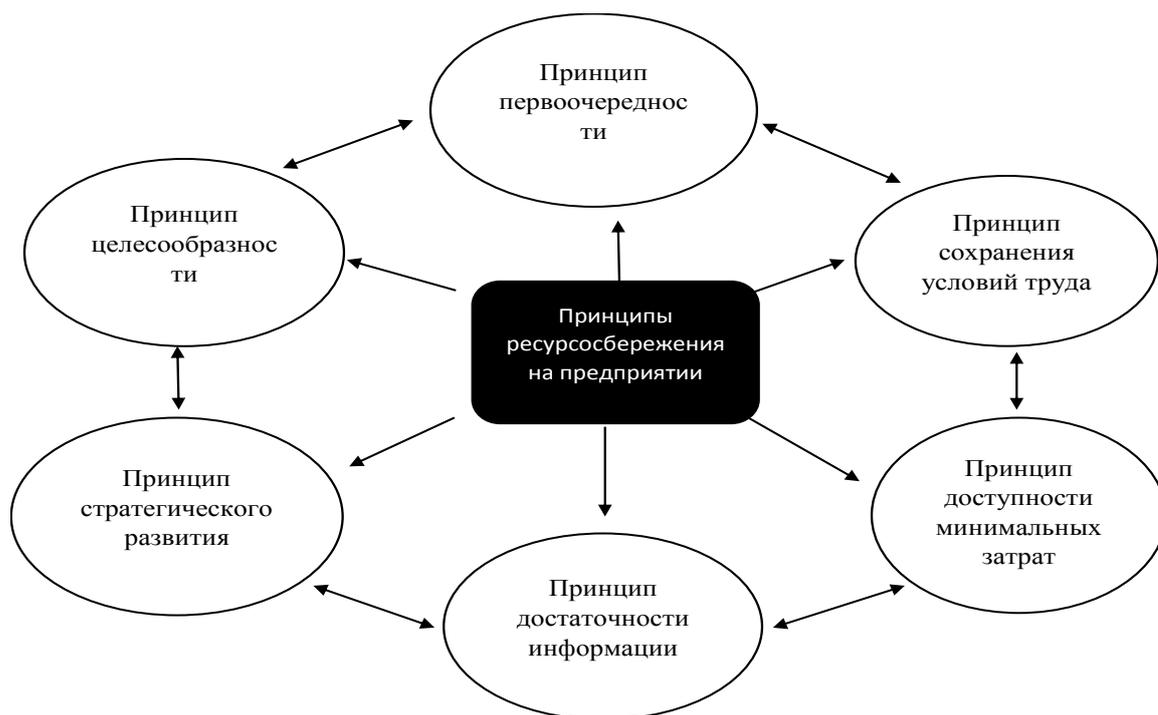


Рис. 1. Принципы ресурсосбережения на предприятии

Выводы. В своем исследовании проанализировал работу ведущих специалистов в том числе Д.Ю. Савона и М.А. Абрамова, выяснил основные законы регламентирующие вопросы ресурсосбережения, основные проблемы, главные цели и задачи, а также принципы ресурсосбережения.

Считаем, что ресурсосберегающая деятельность должна стать одним из главных направлений развития и эффективного функционирования предприятия. С ее помощью мы сможем повысить рациональное использование ресурсов и обеспечить высокую конкурентоспособность предприятия на рынке. Также деятельность в этой области позволит предприятию увеличить свою привлекательность для инвесторов, поспособствует увеличению гудвилла, а также принесет пользу со стороны экологии.

Список литературы:

1. Савенко, А. С. Управление ресурсосбережением на предприятии на основе анализа резервов энергоэффективности: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Савенко Анна Сергеевна. – Москва, 2012. – 26 с.
2. Попов, А. С. Резервы ресурсосбережения на машиностроительных предприятиях: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.0 / Попов Александр Сергеевич. – Саратов, 2006. – 145 с.
3. Воротников, И. Л. Формирование и управление ресурсосберегающей агроэкономикой: Известия Оренбургского государственного аграрного университета: автореф. дис. ... доктор экон. наук: 08.00.05 / Воротников Игорь Леонидович; Выпуск № 4–1 / том 4 / 2004. – 56 с.
4. Абрамова, М.А. Применение инновационных методов ресурсосбережения при переработке и утилизации отходов в производственной сфере: научная статья / Д.Ю. Савон, М.А. Абрамова. – МГИ НИТУ «МИСиС». – Изд.-во МГИ НИТУ «МИСиС», 2015. – С. 1-9.

Смирнова К. А., студент
Научный руководитель: Советникова О. П., канд. экон. наук, доцент
УО «Витебский государственный технологический университет», Республика Беларусь
sovetnikova@bk.ru

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Актуальность. Понятие «экономическая безопасность страны» отражает способность соответствующих политических, правовых и экономических институтов государства защищать интересы своих ключевых субъектов в рамках национальных хозяйственных традиций и ценностей.

Как показывает мировой опыт, обеспечение экономической безопасности – это гарантия независимости государства, условие стабильности и эффективности жизнедеятельности общества, достижения успеха. Поэтому обеспечение экономической безопасности принадлежит к числу важнейших национальных приоритетов и является актуальной темой исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы формирования и эволюции моделей устойчивого социально-экономического развития государств рассмотрены в научных работах различных отечественных и зарубежных авторов, например, таких как Л. Абалкин, В. Булавко, П. Никитенко, В. Сенчагов, С. Глазьев, В. Шимов, С. Ковалев и др. Отдельные аспекты экономической безопасности государства, связанные с целеполаганием, выделением приоритетов, угроз, измерений. Рассмотрены в работах А. Денисевич, Л. Мальцевого, М. Мясниковича, В. Пинигина, В. Пузикова, Е. Моисеенко, А. Друяна и т.д.

Цель исследования. Целью научного исследования является оценка системы показателей экономической безопасности Республики Беларусь и разработка основных направлений совершенствования данной системы с учетом особенностей белорусской модели развития в современных условиях.

Результаты исследования. Экономическая безопасность традиционно рассматривается как важнейшая качественная характеристика экономической системы, которая определяет её способность поддерживать нормальные условия жизнедеятельности населения, устойчивое обеспечение ресурсами развития народного хозяйства, а также последовательную реализацию национально-государственных интересов.

В научной экономической литературе приводится огромное число показателей состояния экономической безопасности государства. Все эти показатели можно разделить на внутренние и внешние. К наиболее значимым из них следует отнести макроэкономические показатели. Тема макроэкономических показателей будет актуальна в любое время, так как, именно с помощью этих показателей оценивается уровень экономики любой страны.

В состав этой группы входят следующие показатели:

1. Уровень и качество жизни населения,
2. Экономический рост.
3. Природно-ресурсный, производственный, научно-технический потенциал страны.
4. Динамичность и адаптивность хозяйственного механизма, а также его зависимость от внешних факторов.
5. Деятельность теневой экономики.

6. Интеграция государства в мировую экономику.

Выделяются три уровня пороговых значений экономической безопасности:

I порядка – отражает такое состояние, при прохождении которого экономика вступает в полосу опасного (в указанном выше смысле) предкризисного функционирования;

II порядка – выражает состояние, при достижении которого в экономике начинается кризис;

III порядка – отражает состояние экономики, при котором наступает катастрофа, хотя в дальнейшем они ограничиваются лишь одним пороговым значением.

Для классификации состояний экономической безопасности устанавливаются уровни безопасности для каждого индикатора с последующим отнесением состояния экономики к определенному классу степени тяжести.

При определении пороговых значений показателей экономической безопасности наиболее приемлемыми являются методы экспертных оценок, поскольку, учитывая сложный характер взаимосвязей между всем многообразием факторов, влияющих на экономическую безопасность государства, напрямую количественно формализовать и определить другими методами критические точки развития социально-экономических процессов достаточно проблематично или невозможно [1].

Следует отметить, что, несмотря на очевидную важность проблемы нахождения пороговых значений показателей экономической безопасности, в научной литературе она глубоко не исследована. Практически не приводятся методические основы определения пороговых значений. Более того, на качественном уровне не определено, какие значения показателей экономической безопасности следует считать пороговыми.

Как показали исследования пороговых значений показателей экономической безопасности Республики Беларусь, в период с 1995 по 2020 год произошли значительные изменения в состоянии экономической безопасности.

Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь, одобренная Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.03.1997 № 255, ввела систему из 21 показателя, сгруппированных по разделам: «экономические отношения», «социальная сфера», «демографическая ситуация», «экологическая ситуация», «девиантное поведение». Для оперативного мониторинга состояния экономической безопасности Республики Беларусь, с учетом опыта ряда стран с развитой экономикой, в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006 – 2010 годы был предложен вариант системы показателей экономической безопасности Республики Беларусь, состоящих из 15 предельных индикаторов нарастания опасных процессов, за которыми наступает разрушение и необратимая деградация.

Процедура мониторинга указанных показателей была регламентирована Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2007 г. № 226 и возложена на различные органы государственного управления.

С учетом принятия новой редакции Концепции в 2011 году, начиная с Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы применяются 16 важнейших индикаторов экономической безопасности.

В 2015 году Советом Министров были внесены очередные корректировки индикаторов экономической безопасности. После корректировки показатели индикаторов экономической безопасности в открытых источниках не публикуются.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в Республике Беларусь накоплен определенный опыт использования, как системы показателей экономической безопасности, так и их пороговых значений, что создает основу для дальнейших исследований проблемы экономической безопасности Беларуси и позволяет разрабатывать предложения по использованию данных критериев и показателей в

системе государственного регулирования и управления. Вместе с тем, с 2016 года данные о состоянии индикаторов экономической безопасности в Республике Беларусь открыто не публикуются.

При разработке Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2020 года, проект которой был рассмотрен и принят за основу Президиумом Совета Министров Республики Беларусь 23 марта 2004 г. (протокол №12), одобрен Национальной комиссией по устойчивому развитию Республики Беларусь 6 мая 2004 г. (протокол №11/15ПР), были приняты 12 основных показателей устойчивого развития (2 общесистемных показателя – индекс человеческого развития, уровень антропогенной нагрузки, а также 10 показателей «окружающая среда») и 12 показателей социально-экономической и экологической безопасности («человек», «окружающая среда») с указанием пороговых значений [2].

В Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2030 включено пять стратегических приоритетов, из которых три – отражают экономические цели, один – цель в сфере человеческого развития и еще один – цель в сфере экологии. Доминантой устойчивого развития до 2030 г. в Беларуси является реализация экономических приоритетов. При этом в качестве экономических приоритетов взяты уже хорошо известные, реализуемые и в предыдущие годы цели, касающиеся развития высокотехнологического сектора экономики, совершенствование бизнес-среды, наращивание экспортного потенциала. Действительно, эти направления экономического развития сегодня являются определяющими для вновь созданной страны, формирующей основы своего суверенитета [3]. Практически по всем приоритетам устойчивого развития в НСУР-2030 определены целевые критерии их достижения, которые позволяют проводить мониторинг степени их реализации.

По результатам проведенной оценки системы показателей экономической безопасности Республики Беларусь, можно сделать вывод о том, что они в настоящее время изучены в недостаточной степени и не имеют комплексной научной проработки и оценки. Несмотря на то, что в практике государственного управления в Беларуси используются определенные показатели экономической безопасности, их применение является несистемным, не увязанным с целостной системой показателей национальной безопасности. Для стратегического планирования и оперативного мониторинга имеющаяся система показателей экономической безопасности Республики Беларусь нуждается в совершенствовании и доработке, в частности, научном обосновании методики определения как качественных показателей, так и их количественных пороговых значений.

Список литературы:

1. Директива Президента Республики Беларусь «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства»: утв. Указом Президента Республики Беларусь 26 января 2016 г. № 26 – Режим доступа: <https://pravo.by/>. – Дата доступа: 05.11.2022.
2. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г.: одобрено Национальной комиссией по устойчивому развитию Республики Беларусь (6 мая 2004 г. протокол № 11/15ПР) и Президиумом Совета Министров Республики Беларусь (22 июня 2004 г. протокол № 25). Режим доступа: <https://pravo.by/>. – Дата доступа: 04.11.2022.
3. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/>. – Дата доступа: 29.10.2022.

Фараго И., студентка
Научный руководитель: Бычкова О. В., канд. экон. наук, доцент
ГОО ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
faragoisa@gmail.com

ФИНАНСОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. Эффективность деятельности предприятия зависит в значительной степени от степени защиты его финансов. Глобальные и локальные финансовые кризисы, недобросовестные конкуренты, недружественные поглощения могут навредить деятельности предприятия. Одним из важнейших элементов его деятельности является управление финансовыми ресурсами и денежными потоками. Для этого необходим достаточный уровень знаний в области финансовой безопасности среди предпринимателей и менеджеров, в также умение применять на практике теоретические положения. Они должны знать ее структуру, объекты, основные риски и угрозы, основные направления обеспечения безопасности и находить правильные пути решения при возникновении различных проблем и угроз.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучению вопросов финансовой безопасности предприятия посвящены труды таких известных ученых, как Артеменко В.Г., Бартакова Л.Г., Васина А.А., Вахрин П.И., Ковалев В.В., Нестеров А.К., Лысенко Д.В., Рогова Е.М., Русакова Е.В., Урманбекова И.Ф., Попов А.А., Харламенкова И. и ряд других.

Целью исследования является рассмотрение сущности финансовой безопасности и угроз финансовым интересам предприятия.

Результаты исследования. Обеспечение финансовой безопасности является стратегическим направлением в деятельности предприятия, которое становится более актуальным в связи с процессом глобализации экономики, являющимся необратимым и эволюционным для формирования общества.

Финансовая безопасность предприятия является важнейшей составляющей экономической безопасности, которая подразумевает способность организации обеспечить высокую эффективность и финансовое равновесие при воздействии внутренних и внешних факторов и угроз. Она представляет собой финансовое состояние предприятия, при котором прогнозируемые риски нанесения ущерба его активам, утраты ликвидности, независимости и устойчивости бизнеса, а также прав собственности снижены до минимального уровня [4].

Сущность финансовой безопасности предприятия заключается в способности организации разработать и провести финансовую стратегию в соответствии с целями компании в условиях изменяющейся конкурентной среды, а главной целью является управление совокупностью финансовых рисков с целью их нейтрализации, а также снижении негативных последствий их осуществления.

Финансовая безопасность включает в себя:
сохранение платежеспособности;
планирование будущих денежных потоков;
безопасность и стабильный доход работников.

Основные функциональные цели финансовой безопасности представлены на рис. 1 [2].

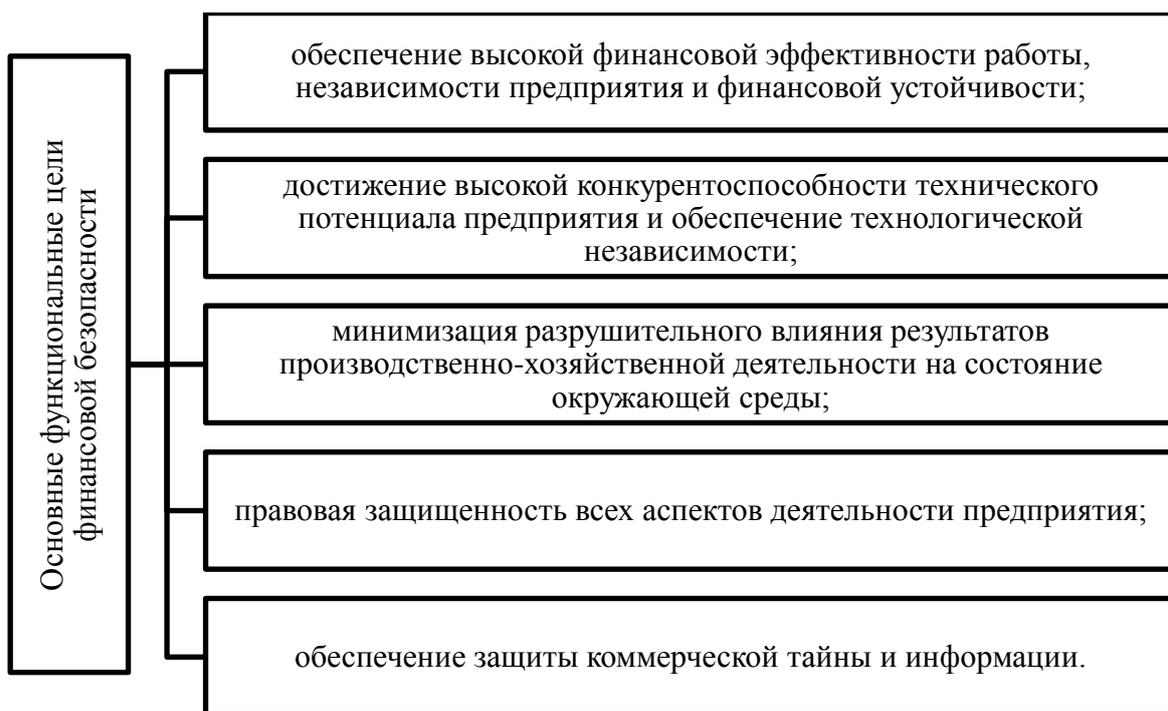


Рис. 1. Основные функциональные цели финансовой безопасности

Финансовая безопасность на протяжении всей деятельности предприятия подвергается различным угрозам [3].

Угроза финансовым интересам предприятия имеет следующие характеристики:

1. В условиях рыночной экономики она является объективным явлением.
2. Является формой деструктивного действия внутренних и внешних факторов на реализацию финансовых интересов предприятия.
3. Представляет собой форму выражения противоречия между финансовой средой функционирования предприятия и его финансовыми интересам.
4. Носит прямой или косвенный экономический ущерб и вероятностный характер при реализации.

Угроза реализации главного финансового интереса предприятия – это снижение эффективности его финансовой деятельности.

Основные виды угроз финансовым интересам предприятия при обеспечении его финансовой безопасности представлены в таблице 1 [1].

Таблица 1

Основные виды угроз финансовым интересам предприятия при обеспечении его финансовой безопасности

Классификационный признак	Виды
1	2
1. По уровню деятельности	1. Финансовые угрозы различных подразделений организации; 2. Финансовые угрозы различных хозяйственных операций организации.
2. По функциональному виду деятельности	1. Угрозы, проявляющиеся в инвестиционной среде компании; 2. Угрозы, проявляющиеся в кредитной среде компании.

1	2
3. По объективной направленности	1. Угрозы финансовым операциям предприятия; 2. Угрозы финансовой информации предприятия; 3. Угрозы финансовому персоналу.
4. По источнику возникновения	1. Угрозы, порождаемые факторами и условиями внешней финансовой среды; 2. Угрозы, порождаемые факторами и условиями внутренней финансовой среды.
5. По характеру возникновения	1. Угрозы, порождаемые действиями объективных факторов и условий (инфляция, изменение учетной ставки банка); 2. Угрозы, порождаемые действиями субъектов финансовых отношений предприятия (к внешним относятся: конкуренты, потребители, инвесторы; к внутренним относятся: управляющие, персонал).
6. По периоду времени	1. Текущие финансовые угрозы предприятия; 2. Долгосрочные финансовые угрозы предприятия.

Выводы. Таким образом, эффективность деятельности организаций в рыночной экономике обуславливается во многом состоянием его финансов, что и приводит к необходимости рассмотрения проблем обеспечения финансовой устойчивости и угроз финансовым интересам предприятия.

Классификация финансовых угроз позволяет целенаправленно формировать систему мероприятий по обеспечению финансовой безопасности организации, которая способствует ее развитию, сохраняя свою финансово-экономическую устойчивость, ликвидность и способность к расширенному воспроизводству.

Список литературы:

1. Диагностика финансово-экономического состояния организации: учебное пособие / под ред. Е.В. Бережной. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 304 с.
2. Ковалев, В. В. Финансовый менеджмент. Теория и практика: учебное пособие / В.В. Ковалев. – М.: Проспект, 2017. – 1103 с.
3. Урманбекова, И. Ф. Улучшение финансового состояния предприятия / И.Ф. Урманбекова // Молодой ученый. – 2017. – №17. – 394 с.
4. Ширшова, Н.Г. Концепция обеспечения экономической безопасности предприятия / Н.Г. Ширшова, Г.А. Плесовских и др. // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам III междунар. науч.-практ. конф. – № 1(3). – М.: МЦНО, 2017. – С. 73-77.

Федорищева Е. А., студент
Научный руководитель: Дрындак А. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
volshebstvo.18.30.40@gmail.com

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ПРОДУКТЫ ДОНБАССА»

Актуальность. На сегодняшний день защите экономических интересов предприятия уделяется мало внимания, однако эта проблема очень актуальна. В условиях развития рыночных механизмов в процессе милитаризации экономики, важной задачей экономической науки и практики хозяйственной деятельности предприятий остается обеспечение экономической безопасности.

Проблема оценки экономической безопасности государства, региона, предприятия приобрела особую актуальность. Однако следует отметить, что существующие разработки в основном посвящены различным аспектам национальной и региональной безопасности, и в значительно меньшей степени – вопросам экономической безопасности предприятий [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Среди исследователей, изучающих проблемы угроз экономической безопасности предприятий можно выделить В.М. Гранатурова, В.А. Богомолова, Н.А. Сафронова и Л.Н. Тэпмана.

Цель исследования – исследование проблем экономической безопасности предприятия.

Результаты исследования. ООО Торговый дом «Продукты Донбасса» – крупное предприятие, которое специализируется на производстве майонезно-соусной продукции под торговой маркой «МакМай» и «Шеф Соус». Основным направлением деятельности предприятия является выпуск следующих продуктов питания: кетчупы томатные и другие томатные соусы в ассортименте, томатный сок, майонез в ассортименте, горчица пищевая, смесь приправ, фасоль консервированная и в томате, кукуруза сахарная консервированная натуральная, горошек зеленый консервированный. Но особое место в ассортиментной линейке занимает майонез, поставки которого занимают «львиную долю» продаж компании.

Торговая марка «МакМай» была основана на базе ручного и полуавтоматического производства, но со временем оно прошло переоборудование, стало полностью автоматизированное. Это позволило повысить общий уровень качества продукции. Предприятие постоянно обновляет ассортиментный ряд выпускаемой продукции. Продукция прошла добровольную систему сертификации, получен сертификат соответствия «Стандарт Донбасса». Завод оснащен современным оборудованием для производства, фасовки и упаковки продукции. Изготовление и фасовка продукции осуществляются в вакууме. Все производственные и складские помещения оснащены современной системой очистки воздуха. Подобные технологии, гарантирующие отличное качество и безопасность продукции, используются при производстве детского питания.

Анализ отрасли предприятия демонстрирует эффективную деятельность ООО «Продукты Донбасса» на рынке (занимает 56% от продажи всех товаров в своей отрасли). Статистика подтверждает, что предприятие один из немногих поставщиков продукции их специализации в ДНР/ЛНР и освобожденные территории (Мелитополь и т.д.), благодаря этому объем отрасли увеличился на 51,62%. Отечественными конкурентами ООО «Продукты Донбасса» являются ООО «Славолия Групп», ООО «Торговый дом «Горняк».

Стратегическими целями предприятия являются:
 обеспечение соответствия системы менеджмента качества требованиям международных, государственных стандартов.
 обеспечение неуклонного повышения доли государственного заказа;
 обеспечение стабильности высокого качества и надежности выпускаемой продукции, строгая дисциплина поставок, постоянная связь с поставщиками материалов и полуфабрикатов и потребителями;
 обеспечение статуса надежного поставщика [2].

На основании проведенных исследований был сформирован SWOT-анализ ООО «Продукты Донбасса» (табл. 1).

Таблица 1

SWOT-анализ ООО «Продукты Донбасса»

Сильные стороны	Возможности
1. Предприятие занимает 63,1% отрасли; 2. Высокая конкурентоспособность; 3. Наличие ассортимента продукции в разных ценовых сегментах; 4. Низкая текучесть кадров; 5. Присутствие в нескольких сегментах рынка; 6. Современное оборудование.	1. Увеличение рынков сбыта продукции; 2. Поддержание высокого уровня обслуживания покупателей; 3. Гарантия высокого качества товара.
Слабые стороны	Угрозы
1. Зависимость от военно-политической ситуации; 2. Зависимость от поставщиков; 3. Высокая лояльность со стороны потребителей не позволяет продвигать ТМ.	1. Потеря деловой репутации; 2. Сезонные перебои с поставками сырья; 3. Угроза снижения качества продукции; 4. Халатность со стороны сотрудников; 5. Высокая концентрация отрасли (появление новых участников).

Выводы. Управление экономической безопасностью предполагает выявление опасных угроз, определение структуры и функций подразделений, обеспечивающих предотвращение этих угроз и создание системы прогнозирования, оперативного планирования вопросов экономической безопасности [3]. Предприятие ООО Торговый дом «Продукты Донбасса» – крупная и успешная фирма на рынке майонезно-соусной продукции в ЛДНР и освобожденных территориях. По проведенному анализу определено, что предприятие растет и увеличивает продажи. В планируемом периоде ООО «Продукты Донбасса» должно увеличить свою прибыль как минимум на 12%, а также рынок сбыта, который будет распространяться на крупные и платежеспособные фирмы в больших городах, таких как Мариуполь, Мелитополь и другие, а также города и регионы Российской Федерации.

Список литературы:

1. Конкурентные стратегии современной фирмы [Текст]. – Москва: Инфра-М, 2017. – 343 с.
2. Официальный сайт ООО ТД «Продукты Донбасса» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--80aa1acic.com/company/istoriya> (дата обращения: 24.11.2022).
3. Экономическая безопасность: учебное пособие для студентов / под. общ. ред. В. В. Красновой. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2017. – 454 с.

Франц О. В., студент

Научный руководитель: Захарова А. Э., канд. юр. наук, доцент
Оренбургский институт (Филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), РФ
olesya_franc@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РФ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ГАРАНТИИ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Экономическая безопасность является гарантией государственной независимости, условием стабильной и комфортной жизнедеятельности общества. В связи с этим обеспечение экономической безопасности считается одним из главных направлений стратегии развития государства. Устойчивое развитие экономики страны, ее конкурентоспособность, на внутреннем и на внешнем рынке, напрямую зависят от уровня экономической безопасности государства.

Целью данного исследования является анализ теоретических положений экономической безопасности, определение основных проблем в системе экономической безопасности Российской Федерации, а также разработка предложений и путей решений данных проблем по их устранению для обеспечения стабильного развития экономики и комфортного существования общества.

Актуальность выбранной темы для исследования обуславливается тем, что в современных работах ученых, посвященных проблеме правового обеспечения экономической безопасности государства, всё большее отражение находят вопросы защиты экономических интересов, обеспечения экономической безопасности и неразрывно связанные с ними вопросы поиска научно-обоснованных решений, способствующих выработке эффективной государственно-правовой политики, отвечающей существующим экономическим, социальным, технологическим и иным вызовам.

Значительное внимание проблемным вопросам экономической безопасности в своих работах уделяли такие отечественные исследователи, как Л. И. Абалкин, Е. И. Кузнецова, А. Д. Архипов. Так, по мнению Л.И. Абалкина, экономическая безопасность – это совокупность условий и факторов, которые обеспечивают независимость национальной экономики, а также ее стабильность, устойчивость и способность к постоянному обновлению и развитию. А. Д. Архипова определяет экономическую безопасность как способность экономики государства эффективно удовлетворять общественные потребности [6, с. 154-155].

Криворотов В.В., Калина А.В., Эриашвили Н.Д. под экономической безопасностью понимают совокупность внутренних и внешних условий, обеспечивающих независимость, устойчивость и способность национальной экономики к постоянному обновлению и совершенствованию [5, с. 251]. Таким образом, экономическая безопасность государства, по их мнению, складывается из двух составляющих: во-первых, это эффективность противодействия внешним угрозам, во-вторых, эффективность обеспечения внутренней социально-экономической стабильности, которая определяется степенью реализации и уровнем гармонизации интересов субъектов хозяйственной деятельности.

Необходимо выделить основные задачи экономической безопасности, к ним относятся следующие:

- 1) обеспечение непрерывного экономического роста; формирование оптимальной структуры экономики;
- 2) урегулирование инфляции и безработицы; сокращение государственного долга и обеспечение равновесия доходов и расходов государственного бюджета;

3) поддержка устойчивости национальной валюты; обеспечение социальной защиты населения и повышение качества жизни [8, с. 344].

Помимо доктринальных определений, понятие экономической безопасности закреплено в Указе Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г.» (далее – Стратегия) [3]. В соответствии с названным актом экономическая безопасность – это состояние защищенности национальной экономики от внешних и внутренних угроз, при котором обеспечиваются экономический суверенитет страны, единство ее экономического пространства, условия для реализации стратегических национальных приоритетов Российской Федерации.

Анализ целей, основных направлений и задач государственной политики в сфере обеспечения экономической безопасности, закрепленных в Стратегии, выявляет еще один недостаток: в Стратегии отсутствует упоминание о муниципальных образованиях и реализации экономической безопасности на указанных территориях.

Указанные правовые пробелы в Стратегии позволяют сделать вывод о том, что назрела необходимость внесения в документ дополнений, а именно дополнений, направленных на обеспечение сбалансированного социально-экономического развития территорий муниципальных образований, что позволит укрепить гарантии реализации целей и задач государственной политики в области экономической безопасности на уровне не только субъектов РФ, но муниципальных образований.

Необходимо отметить, что вышеупомянутый указ Президента РФ, утверждающий стратегию, базируется на следующих нормативных правовых актах, обуславливающих его сущность, систему и содержание: Федеральный закон «О безопасности» от 28.12.2010 № 390-ФЗ [1] и Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28.06.2014 № 172-ФЗ [2].

В настоящее время существуют следующие угрозы экономической безопасности государства: 1) преобладание экспортно-сырьевого направления в модели развития экономики; 2) недостаточное внедрение перспективных инновационных технологий, в частности: отсутствие современной электротехнической и приборостроительной промышленности, что порождает глубокую зависимость от импортной продукции машиностроительной отрасли; 3) отсутствие инвестиционной активности населения, сбережения которого сопоставимы с доходами федерального бюджета; 4) большая зависимость отдельных регионов от трансфертов из федерального бюджета; 5) значительная доля теневой экономики, в которой сосредоточено более 30% потенциально возможных доходов государственного бюджета [7, с. 18-22].

Таким образом, экономическая безопасность является основной гарантией независимости, обеспечение экономической безопасности выступает ключевой характеристикой, отражающей способность государства в реализации национально-государственных интересов, обеспечению благоприятных условий жизни для населения.

Анализируя все существующие в настоящее время проблемы, следует понимать, что борьба с экономическими угрозами должна быть комплексной и сбалансированной. Осуществить такую борьбу способна только четко слаженная система государственного управления, поэтому первостепенной задачей на пути к повышению общего уровня экономической безопасности государства должно стать повышение качества государственного управления. Говоря о законодательстве в сфере экономической безопасности, можно прийти к выводу о том, что правовую политику государства в данной сфере нельзя назвать эффективной и комплексной, поскольку вышеупомянутые акты носят декларативный, нежели обязательный характер.

В этой связи назрела необходимость принятия и введения в действие нормативных правовых актов, развивающих положения Стратегии экономической безопасности Российской Федерации. В содержании данных документов должны быть отражены правовые средства, способные реализовать меры по обеспечению экономической безопасности [4, с. 122-125]. Кроме того, стоит согласиться с позицией В.В. Трофимова, который в своей работе высказался о необходимости «разработать и принять единую Концепцию государственно-правовой политики в Российской Федерации, которая должна содержать стратегию и тактику государственно-правовых преобразований на ближайшие пять-десять лет» [9, с. 79-80].

Список литературы:

1. О безопасности: Федеральный закон от 28.12.2010 № 390-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2011. № 1. Ст. 2.
2. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2014. № 26 (ч. I). Ст. 3378.
3. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента РФ от 13.05.2017 № 208 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 11.11.2022).
4. Зелепукин, Р.В. Правовые аспекты защиты национальных интересов в условиях экономических санкций / Р.В. Зелепукин, И.А. Волков // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. – 2018. – № 9. – С. 122-125.
5. Криворотов, В.В. Экономическая безопасность государства и регионов: учебное пособие / В.В. Криворотов, А.В. Калина, Н.Д. Эриашвили. – М.: Изд-во Юнити-Дана, 2015. – 453 с.
6. Кузнецова, Е.И. Экономическая безопасность: учебник и практикум для вузов / Е.И. Кузнецова. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 294 с.
7. Лошаков, А.Ю. Современные проблемы на пути к обеспечению экономической безопасности Российской Федерации / А.Ю. Лошаков // Экономика и парадигма нового времени. – 2019. – № 3 (11). – С. 18-22.
8. Сенчагов, В.К. Экономическая безопасность России / В.К. Сенчагов. – Москва: Издательство «ДЕЛО», 2015. – 392 с.
9. Трофимов, В.В. Государственно-правовая политика современной России: от доктрины к практике реализации / В.В. Трофимов // Правовая политика и правовая жизнь. – 2018. – № 3. – С. 79-87.

Ходун Э. В., студент
Научный руководитель: Гофан А. Л., канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
elinakhodun@gmail.com

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. В современном мире текучесть кадров является самой главной проблемой в жизни любой компании, которая оказывает заметное влияние на результативность работы компании и её результат. В данной в статье рассмотрены основные причины текучести кадров, описаны методы удержания персонала в компании.

Анализ последних исследований и публикаций. Наиболее существенный вклад в развитие текучести персонала внесли: А. Р. Алавердов, М. К. Бойдало, Г. П. Жигулин, М. И. Королев, И. Х. Османов, Н. В. Кузнецова, А. Е. Митрофанова, П. С. Фролова и др. Данные авторы озвучили множество практических не состыковок и дискуссий значимости текучести кадров, необходимость исследования данной в контексте кадровой и экономической безопасности предприятия.

Цель исследования. Целью исследования является рассмотрение проблемы текучести кадров как угрозы экономической безопасности предприятия.

Результаты исследования. Одним из главных факторов успеха предприятия, помимо способности привлечения новых талантливых сотрудников, является удержание персонала, который уже работает в компании.

Главной производительной силой общества и одним из важнейших аспектов деятельности предприятия является человеческий ресурс. От его качества и эффективности использования во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность [1].

Кадровая безопасность входит в часть общей системы экономической безопасности хозяйственного субъекта. Она представляет комплексную систему, состоящую из методов, приемов и мероприятий, направленных на снижение угроз, связанных с кадрами. Одной из важнейших угроз кадровой безопасности предприятия является текучесть персонала, или «индекс крутящихся дверей» [4].

Текучесть персонала – движение рабочей силы, вызванное увольнением неудовлетворенных сотрудников рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным специалистом и приходом других сотрудников на вакантное место. Расчет данного коэффициента позволяет находить причины и частоту увольнений персонала, рассматривать ситуацию и динамику кадров [1].

Коэффициент текучести кадров характеризуется движением рабочей силы на предприятии, демонстрирующий частоту трудоустройства и увольнения сотрудников. Чем выше коэффициент текучести кадров, тем менее стабильна ситуация в компании. Такая тенденция может прогнозировать потерю высококвалифицированных кадров и приход новых сотрудников, которые помимо инвестиций на их поиск и обучение, представляют угрозу для состояния кадровой безопасности предприятия.

$$K_{\text{тек}} = \frac{K_{\text{ув}}}{Ч_{\text{сп}}}, \quad (1)$$

где $K_{\text{ув}}$ — количество уволенных за отчетный период;

$Ч_{\text{сп}}$ — среднесписочная численность персонала за отчетный период [2].

Нормой текучести кадров можно назвать от 3 % до 7 %. При этом важно обратить внимание на сферу деятельности и возраст организации. Так для молодой компании нормальная текучка составляет 20 %, для ресторанного обслуживания и розничных продаж этот показатель может доходить и до 30 %. Помимо этого, определить, насколько показатель текучести выходит за рамки нормы, можно сравнив его с показателями предприятий той же сферы (компаний-конкурентов). Если в компании этот коэффициент намного выше, пора бить тревогу и предпринимать необходимые меры.

Классификация текучести кадров осуществляется на основе таких признаков (рис. 1).



Рис. 1. Классификация текучести кадров

Существует множество причин текучести кадров. Если среди них глобальные причины или личные обстоятельства, то предприятие не может с этим бороться [3].

Одними из основных и частных проблем текучести кадров являются:

Таблица 1

Причины текучести кадров и методы удержания сотрудников

Причина текучести	Методы
Неконкурентоспособные ставки оплаты	– Исследование заработных плат; – Сравнение полученных данных с данными предприятия.
Несправедливая структура оплаты труда	– Пересмотр структуры заработной платы; – Проведение анализа дифференцированных тарифов.
Плохие условия труда	– Разработка мер по улучшению условий труда; – Проведение исследования удовлетворенности своей работой и условиями работы сотрудников.
Отсутствие карьерного роста	– Разработка программ по профессиональному и карьерному развитию работников; – Проведение обучения персонала; – Курсы по повышению квалификации за счет работодателя.
Неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов	– Нанимать соответствующих предприятию сотрудников.
Малоинформированность сотрудников	– При собеседовании дать полную информацию о должности, правах и обязанностях.
Неэффективная организация труда	– Более гибкий график работы; – Оценка работы по достигнутым результатам.
Отсутствие мотивации у персонала	– Разработка системы бонусов; – Создание для работников компенсационного пакета, включающего премии, бонусы, медицинское страхование.

Для сокращения текучести кадров необходимо принять следующие меры:

– осуществлять качественный подбор персонала. Нанимать тех соискателей, которые обладают необходимыми компетенциями и соответствуют корпоративной

культуре организации, ее целям и миссии. На собеседовании предоставить будущему работнику максимум информации о компании, условиях труда, требованиях к работнику.

– создать систему наставничества для новых сотрудников. Для этого необходимо привлекать более опытный персонал.

– разработать программы по профессиональному и карьерному развитию работников. Например, проводить обучение персонала, курсы по повышению квалификации за счет работодателя.

– ввести практику коллективного принятия решений, чтобы работники знали, что их голос имеет вес.

– предоставить сотрудникам столько работы, сколько они могут выполнить. Так они будут чувствовать, что от их деятельности что-то зависит. К тому же, постоянная занятость вызывает ощущение стабильности.

– создать для работников компенсационный пакет, включающий премии, бонусы, медицинское страхование.

– не принуждать сотрудников работать сверхурочно и по выходным. При необходимости сделать график работы более гибким. Оценивайте работу не по количеству отработанных часов, а по достигнутым результатам.

Факторов, согласно которым штат уходит из компании, огромное множество. Следует выбирать для компании и сотрудников те стратегии удержания, которые подойдут и подкрепят ценности, тем самым сохранив специалистов. Не стоит забывать об обратной связи, похвале, вознаграждении специалистов и тогда в компании будут работать сотрудники, которых будет сложно переманить [1].

Выводы. Для стабильного развития предприятия необходимы знающие и надёжные люди, которые будут работать на благо всего производства. Для достижения этого необходим грамотный подход к организации кадровой безопасности. Так как при отсутствии должной защиты в кадровой безопасности, пострадать может производство и в частности все отдельные части. Для улучшения качества работы сотрудников кадрового отдела необходимо понимание ими всех существующих и возможных проблем и конфликтов, умение анализировать действия своих сотрудников, их потребности и желания. Также необходимой частью работы кадровой безопасности являются меры по предостережению текучести кадров и его последствия.

Список литературы:

1. Рубцова, М. С. Удержание персонала в условиях конкуренции / М. С. Рубцова, К. С. Выборнова, И. К. Ткаченко // Инновационная наука. – 2022. – С. 3.
2. Цветкова, И. И. Оценка кадровой безопасности предприятия с помощью индикаторного подхода / И. И. Цветкова, Н. И. Клевец // Бюллетень науки и практики. – 2017. – С. 7.
3. Текучесть кадров на предприятии как угроза экономической безопасности / П. А. Туктарова, К. С. Бабилова, М. А. Беляева [и др.]. // Молодой ученый. – 2017. – № 13 (147). – С. 376-379.
4. Широбокова, Р. Б. Снижение текучести персонала / Р. Б. Широбокова // Вестник науки и образования. – 2022. – С. 3.
5. Горина, Д. А. Текучесть персонала как угроза экономической безопасности предприятия на примере Калужского филиала АО «Промжелдортранс»/ Д. А. Горина // Альманах педагога. – 2020. – С. 6.

Чегринец Е. А., студент
Научный руководитель: Тофан А. Л., канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
evcheg19@gmail.com

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА К ОБЕСПЕЧЕНИЮ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. Для обеспечения необходимого уровня финансовой безопасности предприятия в дополнение к системному и индикативным подходам, которые учитывают значительный объем исходных данных, может быть предложен проектный подход на. Его сущность заключается в разработке и использовании совокупности кратко, средне и долгосрочных проектов.

Анализ последних исследований и публикаций показал, что проблемы обеспечения экономической безопасности исследуются в контексте формирования основ обеспечения экономической безопасности, определением системы экономических интересов и приоритетов развития, формирования отдельных мероприятий относительно управления экономической безопасностью. Использование же проектного подхода крайне редко рассматривается как возможность обеспечения экономической безопасности предприятия.

Целью исследования является изучение возможностей использования проектного подхода в рамках обеспечения экономической безопасности.

Результаты исследования. Финансовая безопасность предприятия может обеспечить устойчивость и стабильность в работе хозяйственной системы, способность к быстрому реагированию на возникающие и возможные угрозы внешней среды, сохранению высокой вероятности получения высоких результатов и эффективность работы.

Для характеристики финансовой безопасности предприятия можно использовать как качественные, так и количественные показатели, которые показывают уровень защищенности от рисков.

К угрозам финансовой безопасности можно отнести: 1) риск утраты ликвидности компании; 2) риск утраты финансовой независимости компании; 3) риск снижения эффективной деятельности компании; 4) угроза старения основных средств; 5) угроза роста долгов; 6) риск неплатежеспособности.

Для того, чтобы минимизировать появление и сократить возможные последствия от угроз, можно применить проект как инструмент финансовой безопасности предприятия.

Рассматривая понятие проекта, некоторые из исследователей акцентирует внимание на том, что проект, прежде всего, – это конкретный план действий; другие авторы считают, что понятие проекта связано в большей мере с системой целей и работ, а отдельные авторы считают основой проекта понятие достижение отдельного результата.

Основными требованиями для реализации проектов в контексте финансовой безопасности должна отвечать требованиям: вся «цепочка» управления проектами от начала стройки и до оформления прав собственности на инвестора должна быть более структурирована; система реализуемых проектов должна обеспечивать оптимальную организацию управления инвестиционными проектами и расходования имеющихся ресурсов для достижения бизнес целей предприятия; проекты не могут рассматриваться изолированно от остальной деятельности компании: результат и состояние работ по проектам влияют на будущее всей компании.

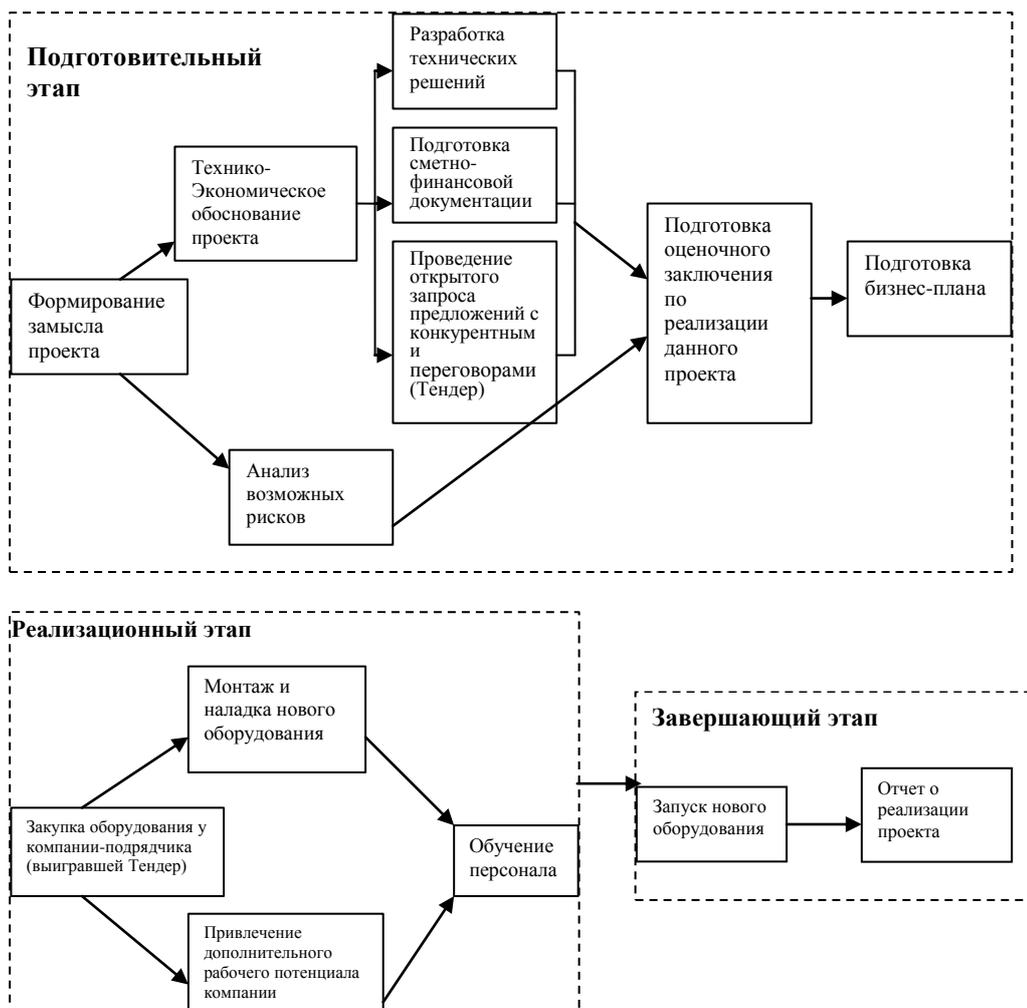


Рис. 1. Стадии управления проектом

Таким образом, управление проектами – деятельность, направленная на успешную реализацию проектов и достижение целей проекта на практике, который способен повысить не только в текущей деятельности, но и обеспечить экономическую безопасность предприятия в будущем, в том числе и финансовую.

Выводы. Основным преимуществом проектного подхода для обеспечения финансовой безопасности является возможность формирования оперативной системы реагирования на внешние и внутренние «сигналы» негативного и положительного воздействия. Однако использование проектного подхода возможно при соблюдении некоторых обязательных условий, например: наличие достоверной информационной базы; заинтересованность руководства в достижении целевых показателей развития предприятия, качественный состав команды – исполнителей проекта и т.п.

Список литературы:

1. Буданова, А. И. Управление проектами в отраслях промышленности / А. И. Буданова // NovaInfo. – 2016. – Т. 2. – № 46. – С. 99–103.
2. Сафонова, Н.Р. Управление экономической безопасностью проектов / Н.Р. Сафонова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 5-2. – С. 98-101.
3. Шеремет, А.Д. Финансы предприятий: менеджмент и анализ: учеб. пособие для вузов/ А.Д. Шеремет, А.Ф. Ионова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.:Инфра-М,2006. – 479 с.
4. Управление проектами: учеб. пособие / В. И. Денисенко [и др.]; под ред. д-ра техн. наук, проф. В. И. Денисенко, д-ра экон. наук, проф. Н. М. Филимоновой ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 108 с.

Чудина И. Е., Степкина Е. В., студенты
Научный руководитель: Кувалдина Т. Б., д-р экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения», РФ
stepkina.03@list.ru, templarrive@gmail.com

НАЛОГОВЫЙ МОНИТОРИНГ: СУЩНОСТЬ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕРКИ

Актуальность. Совершенствование налогового администрирования и активное внедрение в работу налоговых органов современных информационных технологий изменило налоговый контроль и его формы. Произошел переход на новый уровень взаимодействия налоговых органов с налогоплательщиками, исключая проведение камеральных и выездных налоговых проверок. Речь идет о налоговом мониторинге, который относительно недавно был внедрен в работу фискалов.

Анализ последних исследований и публикаций. Тема достаточно интересная для исследования, поскольку в течение последних лет в порядок проведения налогового мониторинга вносились изменения и дополнения, которые неоднозначно воспринимались субъектами налоговых отношений. Работа базируется на публикациях, таких отечественных экономистов, как О.Р. Решетник, В.С. Кунцовой, Т.Б. Кувалдиной, А.В. Демина и др.

Цель исследования. Провести анализ налогового мониторинга, который в настоящее время рассматривается в качестве инновационного формата налогового контроля, раскрыть технологию проверки, основные критерии налогового мониторинга, а также выделить положительные и отрицательные для этой формы налогового контроля черты.

Результаты исследования. Прежде, чем рассматривать сущность налогового мониторинга, стоит остановиться на понятии налогового контроля. Для этого обратимся к Налоговому Кодексу Российской Федерации (НК РФ), где в ст. 82 записано, что деятельность специально выделенных органов, по надзору за исполнением налогоплательщиками и налоговыми агентами законодательства о налогах и сборах в строго установленном порядке, признается налоговым контролем (1 ст. 82 НК РФ) [2]. К формам налогового контроля относятся учет налогоплательщиков и получение от них объяснений, осмотр помещений, налоговые проверки, в числе которых числится налоговый мониторинг. При активном его внедрении формируется инновационный режим для налогового администрирования налогоплательщиков, который похож на порядок расширенного взаимодействия, активно используемый во многих государствах. В.С. Кунцова заключает, что с его помощью, на базе удаленного доступа к налоговой и бухгалтерской отчетности налогоплательщика и его информационной системе (ИС), формируется удаленное взаимодействие, которое отличается от традиционных проверок [3]. Подобный вариант предоставления налоговой инспекции необходимых сведений, открывает возможность для быстрого и эффективного согласования позиций по налогообложению проведенных и планируемых операций с уполномоченным налоговым органом.

Суть налогового мониторинга заключается в том, что налоговые инспекторы отслеживают порядок расчета и уплаты налогов через предоставленный им открытый доступ к учетной базе предприятия. При этом, экономический субъект не подвергается выездным и камеральным проверкам за это время, однако, на практике случаются исключения.

Согласно п. 1 ст. 105.26 НК РФ тщательному контролю подлежат сборы, налоги, страховые взносы и обязательства, выполняемые предприятием от имени налогового агента [2]. Проверяющие строго оценивают правильность признания расходов и

доходов для того, чтобы определить налог на прибыль в составе выделенной консолидированной группы налогоплательщиков, если её участником является проверяемое лицо.

Целесообразно выделить основные принципы налогового мониторинга:

освобождение от ряда выездных и камеральных проверок;

прозрачная система внутреннего контроля, а также налоговой отчетности налогоплательщика;

быстрое решение спорных вопросов по конкретным налоговым аспектам при помощи мотивированного мнения, как инновационного инструмента налогового контроля.

Налоговый мониторинг формировался с целью предоставления для налогоплательщика дополнительной возможности решить все проблемные моменты, которые связаны с налогообложением до сдачи налоговой декларации, при условии, если налоговой инспекции будет предоставлен полный доступ к информации и документам для их полной и быстрой проверки.

В НК РФ описан порядок проведения налогового мониторинга. Для участия необходимо подать соответствующее заявление в ФНС России по месту регистрации компании не позднее 1 сентября предыдущего года, в котором планируется его непосредственное проведение [4]. Также стоит отметить, что налоговый мониторинг может быть проведен налоговой инспекцией удаленным способом, на основании тех данных, которые предоставит организация.

Первоначально на налоговый мониторинг могли перейти особо крупные организации, но относительно недавно нормативы перехода были понижены:

по данным годовой бухгалтерской отчетности за прошедший год, перед годом подачи заявления на проведение налогового мониторинга, общий доход должен составлять не меньше 1 млрд. руб. (изначально порог равнялся 3 млрд. руб.);

за прошедший год, перед годом подачи заявления на проведение налогового мониторинга, общая сумма НДС, страховых взносов, акцизов, налогов на прибыль, НДСП и НДСЛ должна составлять не меньше 100 млн. руб., (изначально граница должна была быть не менее 300 млн. руб.);

по данным годовой бухгалтерской отчетности на 31 декабря прошедшего года, перед годом подачи заявления на проведение налогового мониторинга, балансовая стоимость активов должна составлять не меньше 1 млрд. руб. (ранее минимальный порог равнялся 3 млрд. руб.).

Допускается отступать от указанных критериев только организациям (участникам консолидированной группы налогоплательщиков), также ответственным участникам и юридическим лицам, находящимся в настоящее время на налоговом мониторинге, желающим продлить его срок.

Налоговый мониторинг имеет свои положительные и отрицательные моменты. К плюсам проведения инновационной формы налогового контроля можно отнести:

отмену выездных и камеральных проверок. В качестве исключения может быть проверка, связанная с ростом убытков в организации, по сравнению с предыдущей отчетностью, а также понижением суммы налога для уплаты, возмещения акциза или налога на добавленную стоимость;

открытость и доступность информации налогоплательщика, что вызывает большее доверие со стороны партнеров и государственных органов;

возможность быстрой коммуникации с налоговым инспектором с целью получения консультации по поводу уплаты и расчета налогов, а также получения его мотивированного мнения. При этом, если в впоследствии будут выявлены какие-либо

нарушения со стороны налогоплательщика, штраф предъявить уже нельзя будет, поскольку со стороны налогового органа сформировано мотивированное мнение;

возможность определения в ходе налогового мониторинга всех противоречий и ошибок, которые будут найдены, с последующим их исправлением.

Минусами налогового мониторинга следует считать:

завышенные требования к механизму внутреннего контроля, поскольку главной целью его являются обеспечение своевременности и полноты уплаты налогов, верности расчета и налоговой отчетности. Данный механизм также должен являться функциональным и автоматизированным;

контроль ФНС России в онлайн-режиме на постоянной основе;

мотивированные мнения являются обязательными к исполнению. Даже в том случае, если такое мнение запросила сама организация. От выполнения условий мотивированно мнения можно отказаться лишь в случае несогласия с позицией инспектора налоговой службы и оспорить ее в уполномоченном органе – ФНС России.

Выводы. Сегодня, на основании положений, которые отражены в НК РФ, налоговый мониторинг используется достаточно узким кругом налогоплательщиков, в основном, это крупные организации, которые желают использовать более спокойный и бесконфликтный метод взаимодействия с налоговой инспекцией. Но, стоит отметить, что налоговый мониторинг, в таком случае, не всегда будет считаться выгодным, если налоговый орган сохранит свой выраженный фискальный интерес и проигнорирует главную цель налогового контроля, которая заключается в проверке верности расчета налоговых обязательств.

Список литературы:

1. Решетник, О.Р. Налоговый мониторинг как новая форма налогового контроля / О.Р. Решетник // [Электронный ресурс] // Достижения науки и образования. – 2018. – №7 (29). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nalogovyy-monitoring-kak-povaaya-forma-nalogovogo-kontrolya-1> (дата обращения: 11.10.2022).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.06.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 23.09.2022).
3. Кунцова, В.С. Налоговый мониторинг как новая форма налогового контроля / В.С. Кунцова [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2020. – № 22 (312). – С. 353-355. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/312/70759/> (дата обращения: 11.10.2022).
4. Кувалдина, Т.Б. Налоговый мониторинг: сущность, значение и проблемы применения / Т.Б. Кувалдина, А.С. Шмальц // Экономические и гуманитарные науки. – 2018. – № 4 (315). – С. 46-54.
5. Кувалдина, Т.Б. Сущность, технические составляющие и проблемы функционирования налогового мониторинга / Т.Б. Кувалдина, П.А. Ашаева, Е.А. Гельманова // Инновационная экономика и общество. – 2021. – № 2 (32). – С. 36-42.
6. Налоговый мониторинг [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной Налоговой Службы. – Режим доступа: www.nalog.ru (дата обращения: 12.10.2022).
7. Демин, А.В. Концепт налогового мониторинга в новой модели налогового администрирования России [Электронный ресурс] / А.В. Демин // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – 2017. – №1 (26). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsept-nalogovogo-monitoringa-v-novoy-modeli-nalogovogo-administrirovaniya-rossii> (дата обращения: 11.10.2022).

Шляхова А. С., студентка
Научный руководитель: Еропутова О. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
Shlyahova2013@gmail.com

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНОГО РАЗВИТИЯ

Трансформация российской экономики и переход к современным формам государственного управления, а также серьезные преобразования социальной сферы порождают всевозможные риски и угрозы и актуализируют проблемы антикризисного управления экономической безопасностью хозяйствующих субъектов. Потребность в безопасности является основной для хозяйствующих субъектов, поскольку рассматривается как базовая характеристика формирования, функционирования и развития любых экономических и других систем. Если эта потребность не реализуется, то возникают такие проблемы, как нехватка ресурсной базы, снижение эффективности и обострение социально-экономических противоречий между всеми хозяйствующими субъектами.

В то же время необходимо помнить, что возможность, а иногда и необходимость кризиса в условиях циклических экономических процессов позволяет выявить и реализовать резервы роста и обновить стратегию развития предприятий, находящихся на пути к банкротству из-за нежелания или неспособности адаптироваться к меняющимся рыночным условиям. Антикризисное управление в таких условиях, ориентированное на минимизацию или устранение рисков и угроз за счет использования актуальных инструментов и возможностей современного менеджмента, позволяет поддерживать деятельность социально и экономически перспективных хозяйствующих субъектов.

Разработка и реализация системы экономических, правовых и организационных мер, направленных на минимизацию уровня влияния, на формирование финансовых, материальных, информационных и человеческих ресурсов внешних и внутренних угроз, должна стать приоритетной задачей в области экономической безопасности.

Актуальность исследования антикризисного управления в системе обеспечения экономической безопасности организации обуславливается необходимостью в данном процессе обеспечения его устойчивости и возможности дальнейшего функционирования. При этом, и антикризисное управление и обеспечение экономической безопасности нацелены на то, чтобы создать устойчивую внутреннюю среду на предприятии, что обеспечивало бы возможность устойчивой коммуникации со внешней средой.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди современных отечественных ученых, которые в своих работах рассматривают тему экономической безопасности, следует выделить таких авторов как Л.И. Абалкин, Н.П. Ващекин, В.С. Гусев, А.В. Колосов, Е.А. Олейников, Л.Н. Рубцова, С.В. Степашин, Д.В. Трошин и других.

Целью исследования является обоснование необходимости разработки стратегии экономической безопасности предприятия в условиях кризисного развития.

Экономическая безопасность выступает как внутреннее состояние экономического субъекта, позволяющее ему развиваться и в то же время минимизировать воздействие внешних негативных факторов. Эффективная экономическая безопасность определяется эффективностью использования таких видов ресурсов экономического субъекта, как правовое регулирование, капитальные

вложения, технологии, интеллектуальные и человеческие ресурсы, информация и инновации. Эти ресурсы активно участвуют в процессе нейтрализации угроз экономической безопасности и играют ведущую роль в разработке мероприятий по повышению эффективности основной деятельности хозяйствующего субъекта, поэтому структура функциональных компонентов экономической безопасности наряду с данными видами ресурсов должна включать финансово-экономическую, маркетинговую, технико-технологическую и кадровую составляющие.

Критериальная оценка экономической безопасности хозяйствующего субъекта должна основываться на оценке таких элементов, как: ресурсный потенциал и возможности развития хозяйствующего субъекта; ресурсоэффективность и ее соответствие отраслевым (глобальным) показателям и уровню минимальных внутренних и внешних угроз; конкурентоспособность продукции; развитие рынка; способность противостоять внешним угрозам; социальная стабильность.

Основными индикаторами возможного ухудшения финансового положения в будущем могут быть: недостаточная диверсификация производства; потеря деловых связей и контактов, а также осложнение взаимоотношений с ключевыми контрагентами; отсутствие финансовых и иных ресурсов для технического и технологического обновления производства и перепрофилирования кадров; неэффективные долгосрочные контракты и соглашения; неправильный выбор инновационных инвестиционных проектов, направленных на повышение финансового результата; насыщение сегмента рынка более сильными конкурентами.

Кризисным будет считаться функционирование хозяйствующего субъекта в условиях, когда значения показателей выходят за пределы нормируемых значений. Нормализация финансово-экономической ситуации на предприятии будет предполагать применение специальных антикризисных методов управления для выхода из сложившейся ситуации, реализуемых в рамках определенных направлений. Реализация политики антикризисного управления предприятия предусматривает следующие основные направления, представленные на рис. 1.

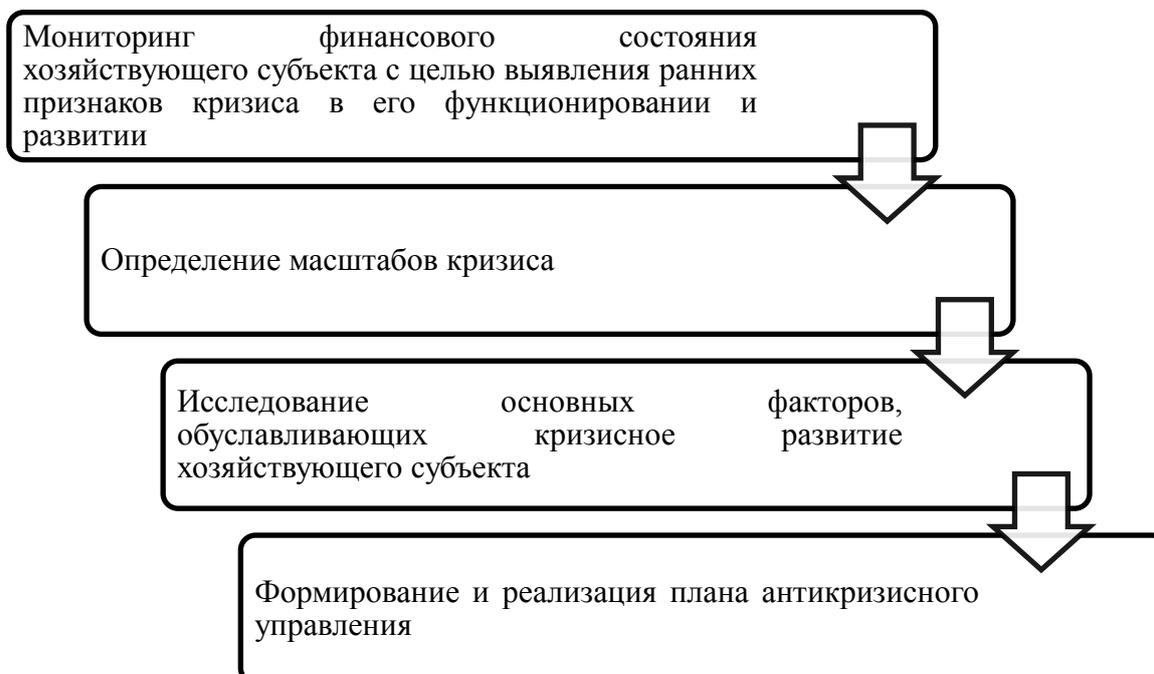


Рис. 1. Политика антикризисного управления предприятия

Факторный анализ является основной операцией антикризисного управления, дающей основу для оценки кризисной ситуации и формирования стратегии поведения, позволяющей реализовать экономические методы антикризисного управления.

Анализ внешних факторов направлен на выяснение того, на что может рассчитывать хозяйствующий субъект при использовании рациональных методов хозяйствования и какие осложнения могут возникнуть в его деятельности, если он не будет ориентироваться в рыночной ситуации и не сможет адекватно реагировать на ее резкие изменения.

Анализ внутренних факторов определяет возможности и отличительные преимущества, которыми обладает хозяйствующий субъект в конкурентной рыночной борьбе, а также его слабые стороны, обуславливающие неустойчивую и кризисную ситуацию.

После выявления внутренних и внешних факторов кризисного состояния предприятия начинается этап анализа и всестороннего рассмотрения текущей рыночной ситуации, в которой функционирует организация. Исходной основой для такого анализа в рыночных условиях является SWOT-анализ, позволяющий качественно проанализировать, структурировать и оценить сильные и слабые стороны хозяйствующего субъекта, а также возможные внешние угрозы и благоприятные рыночные возможности.

Выводы. Таким образом, процесс финансово-хозяйственной деятельности субъекта формирует достаточный для анализа уровень экономической безопасности, объем информации, на основе которой проводится оценка критериев экономической безопасности, анализ отклонений от плановых значений и их причин. Результаты такого анализа и оценки позволят сформировать рекомендации по корректировке корпоративных ресурсов, необходимых для эффективной работы и совершенствования систем стратегического, текущего и оперативного планирования и управления финансово-хозяйственной деятельностью хозяйствующего субъекта.

Основной целью антикризисного управления в обеспечении экономической безопасности предприятия становится анализ факторов возникновения и развития кризисной ситуации, а также разработка и реализация комплексного экономического механизма антикризисного управления, заключающегося в мониторинге внешней и внутренней среды субъекта для раннего выявления признаков возникновения кризисной ситуации, оперативного анализа и оценки его финансового состояния и вероятности банкротства, а также формирования и реализации мероприятий, направленных на выход из кризиса.

Это направление экономических исследований доказало свою актуальность в условиях кризиса, однако следует отметить, что современные методы антикризисного управления требуют немедленного реагирования и постоянной адаптации к изменяющимся рыночным условиям.

Список литературы:

1. Зенченко, С.В. Обеспечение финансовой безопасности региона в условиях санкций и экономического кризиса / С.В. Зенченко, М.Л. Варганова // Экономика, предпринимательство и право. – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 257-270.
2. Александров, Г.А. Экономическая безопасность и инвестиционная привлекательность предприятий: характер взаимосвязи и проблема оценки / Г.А. Александров, И.В. Вякина, Г.Г. Скворцова // Экономические отношения. – 2019. – Том 9. – № 3. – С. 2269-2284.
3. Морозов, С.И. Превентивная система обеспечения экономической безопасности региона / С.И. Морозов, О.В. Асмус, О.В. Жигалова // Экономические отношения. – 2019. – Том 9. – № 3. – С. 1683-1696.

Секция «Прикладная экономика, математические методы и модели»

Зюбан. Д. А., студентка
Научный руководитель: Гладкова Л. А., канд. физ.-мат. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
calmautumnoflove@yandex.ua

ПРИМЕНЕНИЕ ПРЕДЕЛОВ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ РАСЧЕТАХ

Безусловно, понятие предела занимает ключевое место в математике. Оно является главным понятием математического анализа, без которого невозможны многие экономические расчеты. На самом деле, представление о понятии предела является очень древним, а современная теория – это результат систематизации и эволюции данных представлений. Такие математики древности, как Евклид и Аристотель, выдвигали идею существования предела. Но лишь спустя несколько столетий Ньютон обратил внимание на эту идею и ввел термин *limes* (предел). Теория пределов очень часто используется в различных экономических вычислениях, например, в подсчитывании сложных процентов.

Актуальность. Понимание процентов и умение производить процентные расчеты в настоящее время необходимы почти каждому второму человеку: прикладное значение этой темы безгранично и затрагивает финансовую, демографическую, социологическую, экологическую и другие стороны нашей жизни.

Цель исследования – рассмотреть применение непрерывных наращений (или непрерывных процентов) на практике.

Результаты исследования. В практических расчетах чаще всего применяют дискретные проценты (начисляемые с определённой периодичностью). Время – дискретная переменная. В некоторых случаях возникает необходимость в применении непрерывных процентов (например, в доказательствах расчётов, в которых происходят непрерывные процессы).

Концепция таких процентов как сложные довольно-таки прост. У них имеется период, в который, в отличие от простого процента, не только сумма, доступная в начале этого периода, но и проценты, накопленные к концу этого периода.

А теперь, давайте рассмотрим один из таких примеров.

Вкладчик положил на депозит \$ 2000 под 9% годовых на 10 лет. Какая сумма аккумулируется в конце 10-го года при годовой капитализации? На сколько вырастет сумма по сравнению с первоначальным взносом?

Для решения этой задачи применим формулу сложных процентов для нахождения суммы в конце срока:

$$P_i = 2000 \left(1 + \frac{9}{100\%}\right)^{10} = 2000 \times 2,368 = 4736,09 \text{ (USD)}$$

для того чтобы ответить на второй вопрос, от значения 4736,09 вычитаем сумму вклада

$$4736,09 - 2000 = 2736,09 \text{ (USD)}$$

Итак, как нам стало известно, разница составила 2736 доллара.

Несмотря на кажущуюся простоту расчетов методы финансовых вычислений исключительно важны для решения практических задач. Умение ориентироваться в методах, привлекаемых для получения ряда оценок финансовых операций, можно

использовать для обоснования принимаемых решений в области кредитования и финансирования.

Рассмотрим ещё один пример.

В банк на депозит на 3 года положили 30000 рублей под 10% годовых. а) Найдите насколько прибыльнее был бы вариант, когда годовой доход добавлять к счету, на который будут начисляться проценты, чем вариант, когда проценты каждый год забираются клиентом?

Для первого мы случая применим формулу для вычисления сложных процентов:

$$30000 \left(1 + \frac{10\%}{100\%}\right)^3 = 30000 \times 1.1^3 = 39930$$

прибыль в этом случае равна: $39930 - 30000 = 9930$.

Во втором случае годовой доход будет равен:

$$30000 \times \frac{10\%}{100\%} = 3000$$

А это значит, что прибыль за три года будет равна: $3000 \times 3 = 9000$

Таким образом, первый метод будет выгоднее второго на: $9930 - 9000 = 930$ рублей.

В практических расчетах в основном применяют дискретные проценты, т.е. проценты, начисляемые за одинаковые интервалы времени (год, полугодие, квартал и т.д.). Рассмотрим последние несколько примеров.

Кредит в размере на 100 тыс. долларов получен сроком на 3 года под 8% годовых. Определить сумму подлежащего возврату в конце срока кредита, если проценты будут начисляться: а) один раз в год; б) ежедневно; в) непрерывно.

Для начисления используем формулы дискретных и непрерывных процентов:

$$\text{а) } FV = 100'000 \times (1 + 0,08)^3 = 125'971,2 \text{ долларов}$$

$$\text{б) } FV = 100'000 \times (1 + 0,08/365)^{365 \times 3} = 127'121,6 \text{ долларов}$$

$$\text{в) } FV = 100'000 \times e^{0,08 \times 3} = 127'124,9 \text{ долларов}$$

Вывод: В практических финансовых и коммерческих операциях суммы денег обязательно связываются с некоторыми конкретными моментами или интервалами времени. Для этого в контрактах фиксируются соответствующие сроки, даты, периодичность поступлений денежных средств или их выплат. Непрерывное начисление процентов используется при анализе сложных финансовых задач, например, обоснование и выбор инвестиционных решений.

В ходе работы была показана актуальность применения пределов в экономических расчётах. Благодаря этому, мы смогли понять что, пределы в экономике будут совершенствоваться.

Список литературы

1. Введение в финансовую математику: учебное пособие / Г. Г. Димитриади. – Москва: URSS, 2008. – 48 с.
2. Мицкевич, А. А. .Сборник заданий по экономике решениями: пособие для преподавателей экономики: В 3-х кн. / А. А. Мицкевич. – М.: Вита-Пресс, 2001. – 2 издание.
3. Фирмаль, Л. А. [Электронный ресурс] // Официальный сайт преподавателя математического факультета Дальневосточного государственного физико-технического института. – Режим доступа: www.lfirmal.com (дата обращения: 28.11.2022).

Ибрагимхалилова Д. В., магистр
Научный руководитель: Полшков Ю. Н., д-р экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
idv26071996@mail.ru

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРОМЫШЛЕННОЙ ОТРАСЛИ

Актуальность. Промышленный сектор является важнейшим сегментом экономики Российской Федерации. Его доля в валовом внутреннем продукте страны составляет около 40%.

В условиях политического давления, недобросовестной мировой конкуренции, глобальной пандемии экономика России оказалась в весьма сложном положении, а ряд промышленных структур находятся в кризисном состоянии. Политика Запада в отношении Российской Федерации ведётся в направлении обособления экономики от передовых технологий и создания барьеров её переходу на инновационный путь развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам развития экономики промышленности уделено внимание в научных трудах таких учёных, как Н.М. Абдикеев, Ю.С. Богачев, Е.Л. Морева [1], И.А. Буданов [2], Е.Б. Ленчук [3], А.М. Калинин, В.С. Осьмалков [4], С.Ф. Сайфуллина [5] и др.

Целью исследования является обоснование ведущих количественных и качественных показателей устойчивого развития экономики промышленной отрасли.

Результаты исследования. Определимся, прежде всего, с терминологией исследования.

Как отмечает группа авторов во главе с Н.М. Абдикеевым [1], «...процесс развития экономики можно представить в виде многоуровневой пирамиды». Каждый последующий уровень развития экономики сопровождается межуровневым переходом, который требует выполнения определённых условий – достижения ключевых показателей предыдущего уровня (рис. 1).

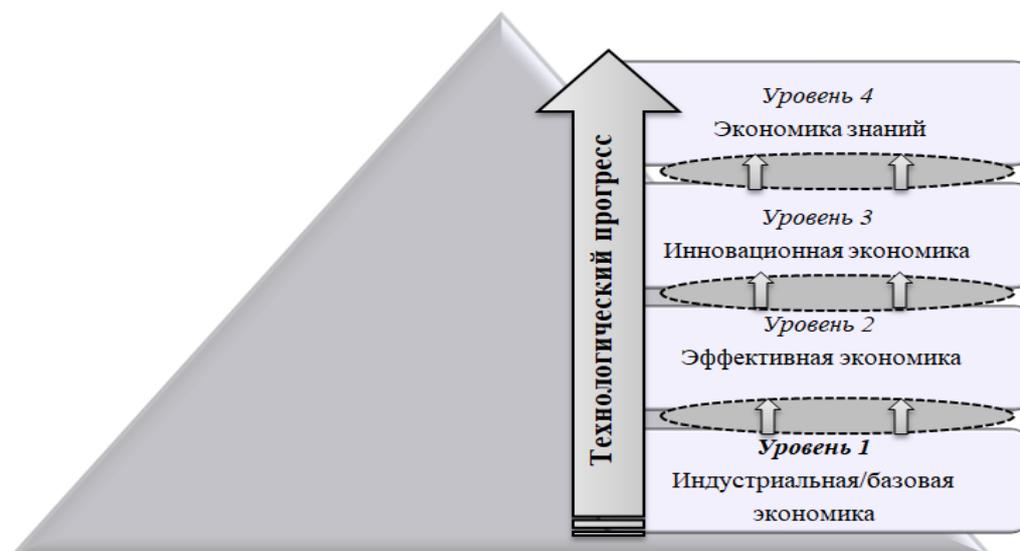


Рис. 1. Уровни развития национальной экономики (на основе [1])

Если говорить о российской экономике, то она, по нашему мнению, находится на

2-м уровне пирамиды. Эффективная экономика динамично формируется в Российской Федерации с возможными предпосылками перехода к инновационной хозяйственной деятельности.

В связи с этим, одной из главных задач промышленной политики, реализуемой в современной России, является обеспечение технологической независимости национальной экономики и проведение её структурных изменений.

Данные структурные изменения должны опираться на принципы концепции устойчивого развития, которая включает как количественную составляющую развития, так и качественную. Согласно этой концепции высокие темпы экономического развития достигаются, прежде всего, за счёт рационального использования ресурсов окружающей среды.

Устойчивое развитие экономики отрасли – это развитие по заданной траектории для достижения заданных ориентиров. Иначе говоря, в рамках понятия устойчивости развития, изменение параметров системы связей и отношений общих и частных механизмов функционирования промышленной отрасли происходит в определённых границах [5].

Отрасль как часть экономики в векторе устойчивого развития продуцирует достижение заданных ориентиров, где первоочередным должно быть максимальное удовлетворение потребностей людей при сохранении такой возможности для будущих поколений.

Составляющие устойчивого развития отрасли промышленности, а именно её научный потенциал, человеческий капитал и развитие смежных отраслей обеспечивают научно-технический прогресс, который в свою очередь выступает фактором модернизации экономики промышленной отрасли. Количественное измерение этих процессов заключено в коэффициенте нейтрального технического прогресса промышленной отрасли a , отражающем доминирование конкретного технологического уклада при выпуске продукции.

В силу динамичности внешней среды устойчивое развитие промышленных отраслей представляет собой способность сохранять высокий уровень количественных и качественных характеристик своего развития в долгосрочной перспективе. За базовый период берётся год и фиксируется номер года $t = 1, 2, \dots, T$, в течение которого функционировала промышленная отрасль.

Исходя из аппарата производственных функций, основы которого были заложены Ч. Коббом и П. Дугласом, ведущими (ключевыми) количественными показателями устойчивого развития экономики промышленной отрасли являются годовые данные о доходе от реализации продукции промышленной отрасли $D(t)$, затратах труда $L(t)$ и затратах на приобретение основных производственных фондов $K(t)$.

Прогнозная экономико-математическая модель носит стохастический характер и записывается следующим образом:

$$D(t) = a \cdot [L(t)]^b \cdot [K(t)]^c \cdot \varepsilon(t). \quad (1)$$

В формуле (1) присутствуют коэффициент эластичности дохода от реализации продукции по затратам труда b , коэффициент эластичности дохода по затратам производственных фондов c , случайное отклонение $\varepsilon(t)$, характеризующее уровень экономических рисков, присущих промышленной отрасли.

Помимо $D(t)$, $L(t)$ и $K(t)$, выделим др. количественные показатели, характеризующие общий объём и масштабы деятельности предприятий в составе

промышленной отрасли. Подчеркнёт, что они также относятся к ведущим и позиционируются, как:

информационные параметры, дающие представление об экономическом потенциале предприятия (численность персонала, общая площадь производственных и вспомогательных помещений и пр.);

показатели, характеризующие хозяйственную деятельность предприятия (прибыль от реализации производимой продукции и услуг, средняя заработная плата, объём затрат на приобретение материальных и др. ресурсов);

суммарные производственные мощности и степень их загрузки;

натуральные показатели, характеризующие объём производства;

ёмкость рынка (выражается в натуральных и стоимостных единицах измерения);

число потенциальных покупателей и их финансовые возможности.

Основные качественные показатели, характеризующие результативность деятельности предприятия в составе промышленной отрасли относятся к разряду:

показателей эффективности экономической и др. видов деятельности;

показателей оценки финансового состояния предприятия (коэффициент ликвидности, коэффициент общей платёжеспособности и др.);

степени качественного использования промышленных мощностей;

активности внедрения инновационных технологий, прежде всего, ресурсосберегающих;

эффективности использования трудовых ресурсов, в том числе степени информатизация и автоматизация труда;

степени дифференциации продукции (услуг);

показателей, характеризующие конкурентоспособность предприятия в структуре промышленной отрасли.

Выводы. В работе систематизирован понятийно-категориальный аппарат в контексте устойчивого развития экономики промышленной отрасли. Осуществлена взаимоувязка уровней развития национальной экономики и её индустриального сектора. Обоснованы ведущие количественные и качественные показатели устойчивого развития экономики промышленной отрасли. Для прогнозирования использован прикладной инструментарий эконометрического анализа.

Список литературы:

1. Абдикеев, Н.М. Направления совершенствования государственного регулирования промышленного развития / Н.М. Абдикеев, Ю.С. Богачев, Е.Л. Морева // Учёт. Анализ. Аудит. – 2018. – №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/napravleniya-sovershenstvovaniya-gosudarstvennogo-regulirovaniya-promyshlennogo-razvitiya> (дата обращения: 19.11.2022).

2. Буданов, И.А. Россия в ожидании инвестиционного роста: угрозы и возможности / И.А. Буданов // Экономист. – 2019. – № 1. – С. 9-22.

3. Ленчук, Е.Б. Курс на новую индустриализацию – глобальный тренд экономического развития / Е.Б. Ленчук // Проблемы прогнозирования. – 2016. – № 3. – С. 132-143.

4. Калинин, А.М. О стратегии развития промышленности России / А.М. Калинин, В.С. Осьмалков // Вопросы экономики. – 2017. – № 5. – С. 45-59.

5. Сайфуллина, С.Ф. Составляющие устойчивого развития отрасли / С.Ф. Сайфуллина // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2017. – Том 9. – № 1. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/02EVN117.pdf> (дата обращения: 22.11.2022).

Иванова Д. Д., студентка
Научный руководитель: Пелашенко А. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
dianaaaaaa.iv@yandex.ru

ПРИМЕНЕНИЕ ЧИСЛОВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СЛУЧАЙНЫХ ВЕЛИЧИН В БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИИ

Актуальность. Случайные величины имеют широкое применение во многих науках. Экономическая наука тому не исключение. В данной работе будет рассмотрена связь предпринимательства, а именно бизнес-планирования, с числовыми характеристиками случайных величин, направленных на прогнозирование основных пунктов бизнес-плана: ожидаемая прибыль и оценка меры риска.

Цель исследования – изучение и анализ связи между числовыми характеристиками случайных величин и бизнес-планированием, что позволяет принимать решения в условиях неопределенности и риска.

Результаты исследования. Случайная величина – величина, которая в результате эксперимента принимает то или иное значение, причем неизвестно заранее, какое именно [1].

Различают дискретные (принимает конечное или бесконечное, но счётное число значений) и непрерывные (принимает несчётное число значений на некотором интервале) случайные величины.

Закон распределения дискретной случайной величины – это соотношение между значениями случайной величины и вероятностями, с которыми случайная величина принимает эти значения.

Числовые характеристики случайной величины — это некоторые числа, характеризующие те или иные свойства, отличительные признаки случайной величины.

К основным числовым характеристикам случайной величины, в том числе и дискретной относятся:

математическое ожидание — это среднее ожидаемое значение, принимаемое случайной величиной в больших сериях испытаний;

дисперсия, характеризующая степень отклонения значений случайной величины от её среднего значения;

стандартное (среднеквадратичное) отклонение, характеризующее изменчивость случайной величины [1].

В условиях нестабильной экономической ситуации возникает огромное количество «подводных камней» и, так или иначе, приходит понимание, что бизнес-планирование производит стабилизирующее влияние на деятельность предприятия, позволяя выбирать наименее рисковый и приносящий стабильный доход вариант развития бизнес-проекта.

Бизнес-планирование – неотъемлемая составляющая планирования бизнеса.

Бизнес-план – это комплексный документ, который отражает все основные аспекты предпринимательского проекта и определяет рациональные пути его реализации [2].

С помощью бизнес плана можно отразить все основные аспекты предпринимательского проекта и определить рациональные пути его реализации.

Используя числовые характеристики дискретной случайной величины, можно определить не только исход, в котором математическое ожидание годового дохода будет больше, но и оценить риск и меру риска для планирования того или иного бизнеса.

Допустим, предприниматель Добрынин А.А. размышляет над тем, куда лучше вложить деньги – в открытие кофейни или пиццерии.

Вложение средств в кофейню с вероятностью 0,5 обеспечит недельную прибыль 5 000 руб., с вероятностью 0,2 – 10 000 руб. и с вероятностью 0,3 – 3 000 руб.

Для пиццерии прогноз таков: — с вероятностью 0,6 – 5 500 руб., с вероятностью 0,3 – 5 000 руб. и с вероятностью 0,1 – 6 500 руб.

При рассмотрении данной задачи в качестве вероятностей можно взять относительную частоту соответствующего дохода для аналогичных заведений в определенной локации.

Рассчитаем, в каком случае (для кофейни или для пиццерии) математическое ожидание годового дохода больше, найдём дисперсию, стандартное отклонение, а также меру риска для каждого из бизнесов.

Для каждого из двух возможных вариантов решений недельная прибыль является случайной величиной. Обозначив эти величины через X и Y , составим законы распределения:

X	3 000	5 000	10 000
p	0,3	0,5	0,2

Y	5 000	5 500	6 500
p	0,3	0,6	0,1

Рассчитаем математические ожидания для каждой из случайных величин:

$$MX = \sum_{i=1}^n x_i * p_i$$

$$MY = \sum_{i=1}^n y_i * p_i$$

$$MX = 3\,000 * 0,3 + 5\,000 * 0,5 + 10\,000 * 0,2 = 5\,400 \text{ (руб.)}$$

$$MY = 5\,000 * 0,3 + 5\,500 * 0,6 + 6\,500 * 0,1 = 5\,450 \text{ (руб.)}$$

Таким образом, математическое ожидание недельного дохода для пиццерии больше. Однако для окончательного вывода необходимо найти дисперсию, как меру вариации случайной величины относительно своего среднего значения. Расчетные формулы имеют следующий вид:

$$DX = \sum_{i=1}^n x_i^2 * p_i - (MX)^2$$

$$DY = \sum_{i=1}^n y_i^2 * p_i - (MY)^2$$

$$DX = (3\,000^2 * 0,3 + 5\,000^2 * 0,5 + 10\,000^2 * 0,2) - 5\,400^2 = 6\,040\,000 \text{ (руб.)}$$

$$DY = (5\,000^2 * 0,3 + 5\,500^2 * 0,6 + 6\,500^2 * 0,1) - 5\,450^2 = 172\,500 \text{ (руб.)}$$

Если для величины Y отклонение от среднего значения 5 400 не столь значительно, то для величины X оно весьма заметно. Таким образом, очевидно, что Y – доход при открытии пиццерии – это стабильная, предсказуемая прибыль, а X – прибыль при открытии кофейни связана со значительным риском.

Найдём стандартное отклонение, которое, как и дисперсия, характеризует разброс случайной величины относительно среднего значения, однако, в отличие от дисперсии, имеет размерность случайной величины:

$$\sigma_X = \sqrt{DX} = \sqrt{6\,040\,000} \approx 2\,458 \text{ (долл.)}$$

$$\sigma_Y = \sqrt{DY} = \sqrt{172\,500} \approx 415 \text{ (долл.)}$$

Как и в предыдущем случае, можно сделать вывод, что случайная величина X – более склонна к изменениям.

Для окончательного вывода рассчитаем меру риска (коэффициент вариации):

Мера риска для кофейни:

$$v = \left[\frac{\sigma_X}{MX} \right] * 100\%$$

$$v = \left[\frac{2\,458}{5\,400} \right] * 100\% = 45,5\%$$

Мера риска для пиццерии:

$$v = \left[\frac{\sigma_Y}{MY} \right] * 100\%$$

$$v = \left[\frac{415}{5\,450} \right] * 100\% = 7,6\%$$

Принята следующая качественная оценка различных значений коэффициента вариации:

до 10 % – слабая колеблемость;

10-25 % – умеренная;

свыше 25 % – высокая.

Таким образом, рассчитав все вышеперечисленные числовые характеристики случайных величин двух планируемых бизнесов, можно прийти к выводу, что вложить деньги в открытие пиццерии – более разумное решение, так как прибыль будет более стабильная и мера риска намного меньше, чем для открытия кофейни. Однако не стоит забывать о том, что предпринимательство – это и есть риск, а чем выше риск, тем большую прибыль способна принести планируемая бизнес-операция. Поэтому окончательный ответ на вопрос: «Куда лучше вложить деньги?», осуществляет непосредственно сам предприниматель. В то же время, научный подход, с учетом анализа экономической ситуации, позволит получить гарантированный стабильный доход.

Вывод. Использование числовых характеристик случайных величин в бизнес-планировании позволяет спрогнозировать и оценить доходность и риск предпринимателя. Анализ доходности различных бизнес-проектов можно учитывать при прогнозировании факторов, влияющих на развитие интересующих нас событий.

Список литературы:

1. Полшков, Ю.Н. Теория вероятностей и математическая статистика: учебное пособие / Ю.Н.Полшков, Л.А. Гладкова, А.В. Пелашенко. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – 150 с.
2. Кошелева, Е.Г. Бизнес-планирование предпринимательской деятельности как элемент механизма обеспечения её безопасности: лекционный материал / Е.Г. Кошелева. – Донецк, 2020.
3. Чернова, Т.В. Экономическая статистика: учебное пособие / Т.В. Чернова. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1999. – 140 с.

Игнатенко А. И., студентка

Научный руководитель: Полшков Ю. Н., д-р экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
alinka_frolova_99@inbox.ru

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОМОЩЬЮ ИНСТРУМЕНТОВ ЭКОНОМИКО- МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

Актуальность. В настоящее время наблюдается постепенное смещение акцентов научных исследований относительно управления процессами формирования капитала предприятия. На смену кибернетическому подходу (акцент на повышении степени управляемости предприятий) пришёл синергетический подход к менеджменту микроуровневой экономики (самоорганизация и жизнеспособность субъекта хозяйственной деятельности в развитии).

Построение механизмов управления капиталом предприятия повышает значимость совершенствования экономико-математических инструментов в очерченной сфере научно-практического поиска.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди учёных, которые занимаются проблемами управления капиталом предприятия (в т.ч. на основе экономико-математических методов), следует отметить Н.И. Алексееву [1], Г.В. Астапову, А.А. Бадера, В.В. Баскакова, В.В. Бирского, О.Г. Блажевич, Н.С. Сафонову [2], Т.В. Блудову, О.В. Бычкову, З.В. Валиуллину, Н.И. Гавловскую, Е.А. Гаценко, Д.В. Гордиенко, В.В. Глушечевского, Ю.В. Грибанову, Я.С. Давлианидзе [3], С.В. Дегтярёва, Д.В. Зеркалова, Е.В. Ильяшенко, Л.И. Колесник, Е.Г. Кошелеву, Д.Н. Кравцова, В.В. Краснову [4], В.М. Кремень, Н.В. Кузьминчук, С.В. Лабунскую, Р.Н. Лепу, Н.Г. Мальцеву, Т.О. Мелихову, А.В. Половяна, Е.В. Прокопишину, К.И. Сеницыну, А.Л. Тофан, А.С. Хохлова, Е.Ю. Хрусталёва, Л.А. Чаговец, Д.Р. Черевко, Н.В. Шемякину, С.В. Шипоенко [5], Р. Моррисона [6] и др.

Цель исследования – развитие научно-методических положений в сфере управления капиталом предприятия с использованием инструментария экономико-математического моделирования.

Результаты исследования. Критическое осмысление теорий управления капиталом предприятия приводит к выводу, что ключевым методическим инструментом является финансовый анализ состояния хозяйствующего субъекта (в частности, анализ эффективности его деятельности). Оценка финансового состояния предприятия предполагает рассмотрение абсолютных и относительных показателей, отражающих наличие, размещение и использование финансовых активов субъекта хозяйственной деятельности.

Как правило, абсолютные критерии оценивания разделены на результативные (оборот, объём продаж, средний срок осуществления платежей, сумма активов) и разностные (прибыль и чистый оборотный капитал). Относительные критерии оценки финансового состояния организации описываются рядом специальных коэффициентов, рассчитанных как отношение между отдельными статьями бухгалтерского баланса (коэффициенты текущей ликвидности, срочной ликвидности, платёжеспособности, задолженности, маневренности, автономии, финансовой независимости и пр.).

Фактическое значение каждого коэффициента сравнивается с нормативным значением. На основании сопоставления делаются выводы о финансовом состоянии предприятия и перспективах возможного банкротства.

На основе изучения современной научной литературы по вопросам выработки антикризисной стратегии предприятия [1] можно выделить различные теоретические подходы к управлению его капиталом. Предлагается антикризисные стратегии предприятия ассоциировать с комплексными направлениями развития всех его видов деятельности.

Обеспечение противодействия кризисным явлениям при управлении капиталом предприятия опирается на достижение поставленной стратегической цели в долгосрочной перспективе. Уточнено, что антикризисное управление капиталом предприятия является системой конкретных методик и приёмов, действий и мер, направленных на реализацию антикризисных стратегий по формированию прибыли хозяйствующего субъекта.

Дано обоснование, что антикризисное управление капиталом предприятия обязательно использует тактику реализации антикризисных стратегий финансового менеджмента субъекта хозяйственной деятельности. Предложена классификация теоретических подходов к формированию прибыли компании при выработке антикризисной стратегии управления капиталом организации.

Научно-методические положения по учёту рисков при управлении капиталом предприятия актуализируют разработку концептуальных алгоритмов, позволяющих распознавать, оценивать и преодолевать риски субъекта хозяйствования. Проведенные теоретические рассуждения позволили выявить базовые положения по учёту факторов неопределённости, конфликтности, альтернативности, а также психолого-экономического фактора принятия решения в сфере риск-менеджмента капитала предприятия.

На основе критерия Байеса предложен экономико-математический инструментальный оценки эффективности управления капиталом предприятия.

Разработку стратегий предваряет анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Желательно провести аналитику всего цикла производства компании.

Далее следует анализ бухгалтерской отчётности и финансового состояния предприятия за возможно большее число лет. Оценивается прибыль компании в динамических характеристиках.

Проводится анализ среднегодовых изменений долгосрочных и краткосрочных обязательств. Осуществляется оценка эффективности управления собственным капиталом предприятия. При этом сопоставляются в динамике годовые величины заёмных средств с объёмами собственных средств, получаемых от производственной деятельности.

Оценивается степень зависимости компании от кредиторов. Анализируются темпы развития.

На этом этапе предприятию может быть рекомендовано: диверсифицировать производственно-хозяйственную деятельность; отказаться от убыточных и слишком фондёмких направлений ведения бизнеса; опираться в большей мере на внутренние резервы, не полагаясь полностью на заёмные средства; не ожидать быстрого изменения конъюнктуры по профилю хозяйственной деятельности компании.

Начальный этап анализа предполагает статистическое оценивание математических ожиданий экономического показателя функциональности f_{kj} деятельности компании:

$$B(s_k; Q) = \sum_{j=1}^n q_j f_{kj}, \quad k = 1, \dots, m. \quad (1)$$

В формуле (1) вектор $Q = (q_1; q_2; \dots; q_n)$ – это распределение вероятностей основных состояний объекта управления. Константы $B(s_k; Q)$ являются оценками эффективности стратегий s_k управления капиталом предприятия.

На следующем этапе анализа среди оценок выбираем наибольшую, т.е.

$$B(s_{k_0}; Q) = \max_{k=1, \dots, m} B(s_k; Q). \quad (2)$$

Из соотношения (2) определяем номер непротиворечивой рациональной стратегии k_0 управления капиталом предприятия.

С учётом факторов риска каждой чистой стратегии s_k менеджмента ставим в соответствие дисперсию, которую трактуем как уровень неопределённости. Введём в рассмотрение центр группирования показателей функциональности $Z_k = Z(F(s_k; Q))$ деятельности компании, т.е. оценки математических ожиданий:

$$Z_k = B(F(s_k); Q) = B_k. \quad (3)$$

Согласно равенству (3) дисперсия будет рассчитываться как

$$D_Z(s_k; Q) = \sum_{j=1}^n q_j (f_{kj} - Z_k)^2 = \sum_{j=1}^n q_j (f_{kj} - B_k)^2 + (B_k - Z_k)^2 = D(s_k; Q) + (B_k - Z_k)^2. \quad (4)$$

После расчёта дисперсий (4) оптимальная стратегия управления капиталом предприятия выбирается следующим образом:

$$s_{k_0} : D_Z(s_{k_0}; Q) = \min_{k=1, \dots, m} D_Z(s_k; Q). \quad (5)$$

Ещё раз подчеркнём, что предложенный инструментарий экономико-математического моделирования (5) позволяет найти оптимальную стратегию управления капиталом предприятия в отличие от непротиворечивых рациональных стратегий (2).

На основе оценивания эффективности управления капиталом предприятия подробно анализируется прибыль в динамике, а именно прибыль от продаж и прибыль до налогообложения. Осуществляется анализ процентных выплат по кредитам и прочих расходов.

Если эффективность управления капиталом предприятия оценена на «неудовлетворительно», то обычно рекомендуется снизить выплаты по дивидендам акционеров, уменьшить объёмы поощрительных выплат топ-менеджменту, создавать антирисковые резервы, увеличить уставной капитал, обеспечить капитализацию (реинвестирование) нераспределённой прибыли в инновационные направления производственно-хозяйственной деятельности компании.

Выводы. Согласно выбранной стратегии менеджменту компании рекомендовано разработать мероприятия по управлению её капиталом. Предполагается, что описанная

методика войдёт в механизм формирования прибыли предприятия, причём с активным использованием научных положений экономико-математического характера.

Список литературы:

1. Алексеева, Н.И. Обоснование концептуальной схемы экономического поведения предприятия [Текст] / Н.И. Алексеева // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2016. – № 4. – С. 12-17.
2. Блажевич О.Г. Управление прибылью предприятия [Текст] / О.Г. Блажевич, Н.С. Сафонова // Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции. – 2017. – № 4. – С. 14-22.
3. Давлианидзе Я.С. Пути повышения прибыли предприятия в условиях современного уровня развития рынка [Текст] / Я.С. Давлианидзе, К.А. Гребенюк // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – № 1. – С. 29-35.
4. Краснова, В.В. Антикризисная стратегия и экономическое поведение предприятия: сущность и взаимосвязь [Текст] / В.В. Краснова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – № 1. – С. 87-93.
5. Шипоенко, С.В. Управление ресурсами при модернизации и инновационном развитии предприятий региона [Текст] / С.В. Шипоенко // Наука и бизнес: пути развития. – 2017. – № 2 (68). – С. 46-49.
6. Morrison R. Maintaining Effective Engineering Leadership: A New Dependence on Effective Process [Текст] / R. Morrison. – London: The Institution of Engineering and Technology, 2013. – 270 p.

Кожевникова А. А., студент

Научный руководитель: Подповетная Ю. В., д-р пед. наук, доцент, профессор
Финансовый университет при Правительстве РФ, Уральский филиал, РФ
alena_kozhevnikov02@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОГНОЗА СРЕДНЕДУШЕВЫХ ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ И ВЕЛИЧИНЫ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА

Актуальность. Актуальность исследования этой темы объясняется тем, что в последнее время существуют различные социально-экономические проблемы в общественной жизни, касающиеся вопросов увеличения ценообразования, неравенства в обществе, обусловленное «разделением» населения на богатых и бедных. Изучение среднедушевых денежных доходов и величины прожиточного минимума необходимо, потому что на основании этого исследования можно принимать меры по реализации экономической политики, в том числе в отношении уровня жизни.

Анализ последних исследований и публикаций. При проведении анализа были изучены научные работы, проанализированы данные, представленные Федеральной службой государственной статистики, также была изучена инструкция по выполнению корреляционно-регрессионного анализа.

Цель исследования. Цель анализа состоит в прогнозировании среднедушевых денежных доходов и величины прожиточного минимума Челябинской области до 2024 года.

Результаты исследования. При статистическом исследовании среднедушевых денежных доходов населения и величины прожиточного минимума значительное внимание стоит уделять построению прогноза данных показателей в предстоящий период времени. Осуществление прогноза является необходимой частью для субъекта РФ, так как на основе этих данных будет проводиться социальная и экономическая политика [1].

В этом исследовании с использованием эконометрических методов и математических моделей будет сделан прогноз экономически значимых показателей - среднедушевых доходов и величины прожиточного минимума населения.

При осуществлении корреляционного анализа на основании вычислений был получен коэффициент корреляции, на основании регрессионного анализа построен линейный тип регрессии [2], полученные данные отображены на рисунке 1. По результатам этого анализа, представленного на рисунке 1, коэффициент корреляции составляет 0,95, на основании полученного коэффициента можно определить тесноту связи. Теснота связи определяется по шкале Чеддока, в которой значения от 0,9 до 1,0 оцениваются как весьма высокая связь, что соответствует полученному нами коэффициенту.

Основной целью проведения регрессионного анализа является получение значения R-квадрата. Данное значение было получено при осуществлении расчетов в системе Excel, что и видно на рисунке 1.

Значение R-квадрата, при применении расчетных формул, составило 0,904, то есть параметры модели на 90,4 % объясняют зависимость между среднедушевыми денежными доходами и величиной прожиточного минимума. Коэффициент равный 9627,28 объясняет значение Y, при условии, что в изучаемой модели все переменные станут равны 0 [2].

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1		Величина прожиточного минимума, руб/мес.	Среднедушевые доходы населения, руб		Коэффициент корреляции	0,950942007				
2	n	X	Y							
3	2015	9 397	24653,7							
4	2016	9 286	23656,9							
5	2017	9 426	23719							
6	2018	9 495	2385,6							
7	2019	10 150	25424,7							
8	2020	11 083	26627,7							
9										
10	ВЫВОД ИТОГОВ РЕГРЕССИОННОГО АНАЛИЗА									
11	Регрессионная статистика									
12	Множественный R	0,950942007								
13	R-квадрат	0,904290701								
14	Нормированный	0,880363376								
15	Стандартная о	390,7337858								
16	Наблюдения	6								
17										
18										
19	Дисперсионный анализ									
20		df	SS	MS	F	Значимость F				
21	Регрессия	1	5770000,514	5770001	37,79322224	0,003550996				
22	Остаток	4	610691,5655	152673						
23	Итого	5	6380692,08							
24										
25		Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение	Нижние 95%	Верхние 95%	Нижние 95,0%	Верхние 95,0%	
26	Y-пересечение	9627,281433	2464,220927	3,90683	0,017440536	2785,507302	16469,06	2785,507	16469,06	
27	Переменная X	1,541613464	0,250765932	6,14762	0,003550996	0,845375621	2,237851	0,845376	2,237851	

Рис. 1. Результат корреляционно-регрессионного анализа показателей уровня жизни населения

Таким образом, на значение параметра, используемого в анализе, могут воздействовать и ряд других причин. Результат корреляционно-регрессионного анализа, проведенном на рисунке 1, можно показать в виде линии тренда, которая отражена на 2 рисунке [3, 4].

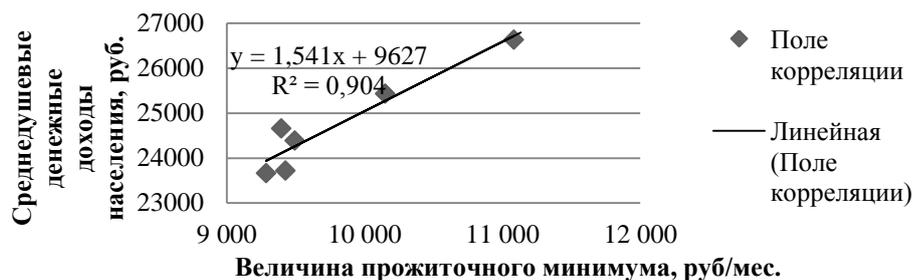


Рис. 2. Линия тренда корреляционно-регрессионного анализа на примере Челябинской области

При рассмотрении рисунка 2, видна взаимосвязь между среднедушевыми денежными доходами и величиной прожиточного минимума. Проанализировав этот рисунок, можно говорить о росте изучаемых показателей в будущем времени. Увеличение этих показателей при проведении прогноза с использованием эконометрических методов видно и на линии тренда, показанной на рисунке 3.

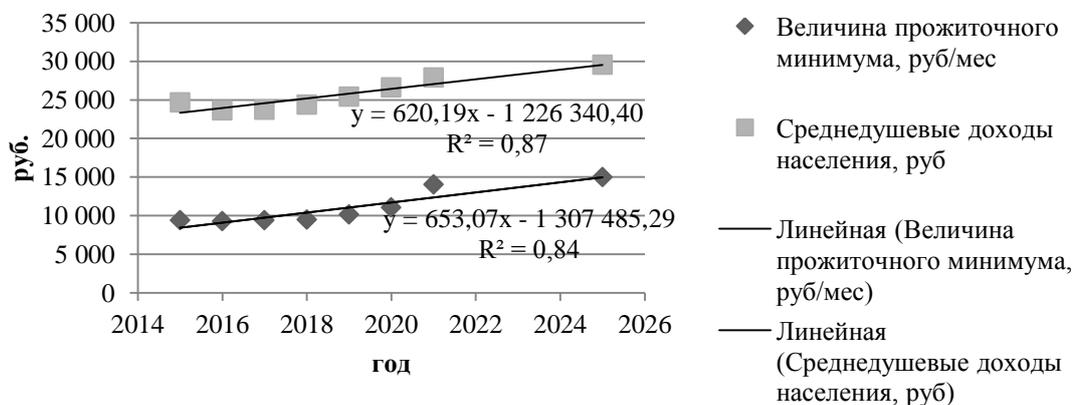


Рис. 3. Построение прогноза показателей величины прожиточного минимума и денежных доходов на душу населения до 2025 года

При построении линии тренда до 2025 года, показанной на рисунке 3, можно наблюдать, что значения исследуемых показателей в будущем должны возрасти. На момент наступления 2025 года величина прожиточного минимума может достичь 14 894,36 руб., а сумма среднедушевых доходов населения может увеличиться до 29535,67 руб., эти приблизительные значения были получены в результате проведенных расчетов, показанных на рисунке 4.

	A	B	C			Величина прожиточного минимума, руб/мес.	Среднедушевые доходы населения, руб
1	n	Величина прожиточного минимума, руб/мес.	Среднедушевые доходы населения, руб	1	n		
2	2015	9397	24653,7	2	2015	9 397	24653,7
3	=A2+1	9286	23656,9	3	2016	9 286	23656,9
4	=A3+1	9426	23719	4	2017	9 426	23719
5	=A4+1	9495	24385,6	5	2018	9 495	24385,6
6	=A5+1	10150	25424,7	6	2019	10 150	25424,7
7	=A6+1	11083	26627,7	7	2020	11 083	26627,7
8	=A7+1	14053	27893	8	2021	14 053	27 893
9	2025	=ТЕНДЕНЦИЯ(B2:B8;A2:A8;A9)	=ТЕНДЕНЦИЯ(C2:C8;A2:A8;A9)	9	2025	14984,35714	29535,67143

Рис. 4. Расчеты и результаты вычислений среднедушевых денежных доходов и величины прожиточного минимума на 2025 г.

Выводы. Таким образом, по результатам проведенного прогнозирования среднедушевых денежных доходов и величины прожиточного минимума, можно прийти к выводу, что в ближайшее время рассмотренные показатели должны увеличиться. Данный вывод подтверждается исходя из проведенного корреляционно-регрессионного анализа показателей, также в результате построения трендовых моделей самих показателей. Вследствие чего, можно предположить, что показатель уровня жизни населения должен увеличиться. Возможно, этот вывод подтвердится и на практике, если не произойдет изменение каких-либо значительных факторов, воздействующих на эти показатели.

Список литературы:

1. Волкова, Е.Г. Прогнозирование и планирование социально- экономического развития уровня жизни населения / Е.Г. Волкова, Е.В. Кошкина // Цифровая наука. – 2021. – №5. – С. 5-11.
2. Инструкция по выполнению корреляционно-регрессионного анализа: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://exceltable.com/otchety/korrelyacionno-regressionnyu-analiz> (дата обращения: 12.11.2022).
3. Распределение населения Челябинской области по величине среднедушевых денежных доходов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://chelstat.gks.ru/standard_living (дата обращения: 13.11.2022).
4. Структура использования денежных доходов населения Челябинской области: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://chelstat.gks.ru/standard_living (дата обращения: 13.11.2022).

Криворотов Д. Н., студент
Научный руководитель: Пелашенко А. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
dimonalimim@gmail.com

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ТЕОРИИ ВЕРОЯТНОСТЕЙ ПРИ ОЦЕНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СТРАТЕГИЙ И РЕШЕНИЙ

Актуальность. Растущая глобальная напряженность в мировой экономике в последние годы требует принятия своевременных и обоснованных решений в условиях неопределённости. Ответом на подобный запрос может служить использование методов теории вероятностей при экономическом планировании. На повестке дня остается вопрос целесообразности их использования в сравнении с другими вариантами действий.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование данной темы нашло отражение в работах ряда учёных. Данную проблематику изучали как зарубежные Фрэнк Найт, Джон Мейнард Кейнс, Фридрих фон Хайек, Фрэнк Пламpton Рамсей, так и российские авторы – А. Ф. Волгиянин, А. Ф. Долгополов, Д. Б. Литвин и др.

Цель исследования – изучение применения методов теории вероятностей при оценке экономических стратегий и определения через призму анализа их сильных и слабых сторон.

Результаты исследования. Трактование сути теории вероятностей как применимого в экономических решениях объекта человеческого познания многогранно. Так, разница между известной теорией вероятностей Дж. М. Кейнса и субъективизмом заключается в том, что, хотя представители обоих взглядов признают, что вероятность существует только на уровне знаний или мнений, Дж. М. Кейнс считает, что вероятность может быть определена объективно. Другие западные исследователи определяют вероятность в её исследуемой связи с экономикой как свойство, лежащее в основе материальной реальности, и как особо интерпретируемую человеком форму знания. Причём это различие используется как одна из основ, условий при изучении, сравнении экономических показателей, которые в настоящее время занимают важное место в экономическом анализе. Существуют и более конструктивные предположения, которые допускают, что вероятности действительно существуют в материальной реальности и, следовательно, являются потенциальными объектами научного познания. А ведь определить исследуемую оптимальность можно исключительно на основе этого [1].

Исследование рынка – отличный способ применения разных стратегий принятия решений в рамках теории вероятностей. Предположим, что вы запускаете новый продукт и пытаетесь определить наилучшие каналы продаж для использования и какую цену взимать с потребителя. Ответ одного человека не даст вам достаточно данных для работы. Если один человек готов заплатить 10 рублей за буханку хлеба, потому что он спешит, не означает, что многие другие поступят идентично.

Серия событий может привести к нескольким исходам, и чем больше переменных у вас есть относительно этих событий, тем менее вы можете быть уверены в каком-либо одном исходе. Подбросьте монетку, и с вероятностью 50% ваша догадка окажется верной. Подбросьте три монеты, и ваши шансы угадать исход для всех трех монет составляют всего один к восьми, или 12,5%. Этот же принцип применим к торговым представителям, которые знают свои коэффициенты закрытия. Если вы знаете, что закрываете одну продажу на каждые три назначенные встречи, то вы знаете, что в среднем вы будете совершать продажу каждый день, если запишетесь на три встречи.

Если бы вы не знали свой коэффициент закрытия, вы могли бы только догадываться о том, сколько встреч вам нужно, и не смогли бы составить надежный прогноз продаж [5]. В рамках теории вероятностей описываются [2] и такие фундаментальные торговые понятия, как математическое ожидание, возможные вероятности различных событий, усредненные значения, процентиля и многое другое. Теория вероятностей утверждает, что идеальной торговой системы не существует, и каждая система имеет свои собственные риски. Возможные действия человека включают выбор торговой системы, риски которой не вызывают большого дискомфорта. Что еще более важно, так это правильно интерпретировать эти риски. Другими словами, субъекты связанной с торговлей деятельности с помощью теории вероятностей могут перейти от неточного языка ощущений или визуальных приближений к четким количественным критериям. Безусловно, визуальные (неточные, гипотетические) оценки также важны, но в сочетании с количественными переменными (т.е. в сочетании с методами теории вероятностей) они увеличивают эффективность определенной экономической деятельности, в том числе и результатов изучаемых решений.

Целые группы ученых XXI столетия [3-4] акцентируют внимание на необходимости ограждения экономики от теории вероятностей в целом. Это порождает обсуждения в том или ином количестве в современных научных кругах, что способствует следующим утверждениям. Экономика человечества сложилась так, что численная вероятность в исследовании отдельных её аспектов не всегда применима. Она действительно чаще актуальна в неэкономической сфере, где нередко наблюдаются однородные или похожие случаи, чего нельзя сказать об экономике. Каждое наблюдение является уникальным, неповторяющимся событием, вызванным определенным действием отдельных индивидуумов. Следовательно, показатели вероятностей установить довольно проблематично, ведь человеческие действия нельзя анализировать таким же образом, как иные объекты. Решением данной проблемы выступает обзор прежде всего исторического развития, а не статистических методов, на что потребуются большой промежуток времени. Тем не менее, нет необходимости в отказе от методов изучаемой теории.

Согласно австро-британскому экономисту Фридриху Хайеку, мы принимаем экономические решения, основываясь на нашем субъективном знании фактов и взаимосвязей, о которых мы не имеем объективного или математического представления. Это среда, в которой действует «динамичный предприниматель» австро-американского экономиста Йозефа Шумпетера, создавая нечто совершенно новое, для чего никакие вероятности не могут быть рассчитаны заранее [1].

Стандартной практикой в экономике при моделировании ситуаций неопределенности является следование байесовскому подходу и предположению, что у людей есть вероятностные убеждения относительно любого источника неопределенности, что они обновляют эти убеждения в соответствии с правилом Байеса и что они используют эти вероятностные убеждения при принятии решений, обычно в качестве основы для максимизации ожидаемой полезности. Эта парадигма представляет собой элегантный и последовательный способ борьбы с неопределенностью. Тем не менее, не всегда ясно, как должны формироваться субъективные убеждения. Во многих представляющих для исследования интерес экономических проблемах неясно, как следует определять вероятности. Фактически вероятности «даны» только в очень ограниченных ситуациях, таких как государственные лотереи или игры в казино. В других случаях, таких как проблемы со страхованием, вероятности могут быть разумно аппроксимированы относительной частотой сопоставимых случаев, вычисленной на основе общедоступных данных. Но в широком спектре экономических проблем вероятности не задаются явно и не могут

быть аппроксимированы относительными частотами или регрессионным анализом. В этих случаях определить вероятности возможно, но, как показывают исследования, и здесь есть довольно крупные «подводные камни», которые или в слишком большой степени затрудняют экономическому субъекту не только вести успешную деятельность, но и осуществить наиболее подходящий его планам экономический выбор, или вовсе предотвратят предполагаемый успех [3-4].

На современном этапе развития математики и экономики как наук, в области регулярного использования различных методов теории вероятностей преобладают именно краткосрочные методы вместе с практическими догадками. Множество экономистов полагаются на них в своей повседневной работе. Некоторые исследователи по-настоящему неоправданно и довольно резко осуждают такой подход [2]. С помощью приведенных ранее примеров использования теории вероятностей и исследований оптимальности их использования я выделяю более целесообразным и лояльным стимулирование принятия более четко сформулированных вероятностных моделей. Используя их, экономисты могли бы получить более полезную и достоверную информацию (а также меньшее количество неподходящих результатов) из своих данных.

Выводы. Для того, чтобы экономика еще больше утвердилась в качестве авторитетной количественной науки, экономистам придется пересмотреть свои представления об уровне исследований статистической теории и вероятностей, а также о количестве утомительной работы, которая потребуется даже для скромных исследовательских проектов. С другой стороны, необходимо усовершенствовать многие процессы в экономике, исключив значительную часть беспланового и бесполезного жонглирования цифрами. Существует надежда, что эксперты-статистики, как только их удастся убедить проявлять больший интерес к описываемым проблемам, смогут сформировать те или иные разработки. Используя методы теории вероятностей, мы можем прийти к целесообразным, точным результатам принятия экономических решений. Это удобный процесс, хотя и недостаточно корректно работающий. И даже сейчас ситуация не выглядит безнадежной: все недостатки наиболее активно используемых комплексов методов исправимы, причем требуют некоторых усилий.

Представленные в работе примеры только подтверждают высокую степень рациональности, уместности использования методов теории вероятностей при проектировании как экономических решений с краткосрочными, так и с долгосрочными результатами.

Список литературы:

1. Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 11, No. 1 (Autumn, 1988), pp. 38-65 / Tony Lawson, Probability and Uncertainty in Economic Analysis. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/260187029_Probability_and_Uncertainty_in_Economic_Analysis.
2. Should We Use Probability in Economics? – Режим доступа: <https://www.mql5.com/en/articles/9456>.
3. Journal of Economic Perspectives—Volume 22, Number 3—Summer 2008—Pages 173–188 / Itzhak Gilboa, Andrew W. Postlewaite, David Schmeidler, Probability and Uncertainty in Economic Modeling. – Режим доступа: <https://www.sas.upenn.edu/~apostlew/paper/pdf/Probabilities.pdf>.
4. Econometrica, Vol. 12, Supplement (Jul., 1944), pp. III-VI+1-115 / Trygve Haavelmo, The Probability Approach in Econometrics. – Режим доступа: <https://www.uio.no/studier/emner/sv/oekonomi/ECON5101/v11/undervisningsmateriale/probability%20approach.pdf>.
5. Fraser Sherman, How to Calculate the Maximax. – Режим доступа: <https://bizfluent.com/how-11383670-calculate-expected-value-decision-trees.html>.

Либерман Э. Э., студент
Научный руководитель: Пелашенко А. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
Libwork.dn@mail.ru

ПРИМЕНЕНИЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ТЕОРИИ ВЕРОЯТНОСТЕЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Актуальность. Экономика традиционно использует для решения своих задач результаты исследований многих других наук. Такое взаимодействие помогает пониманию текущей ситуации и способствует принятию оптимальных управленческих решений. Теория вероятностей и математическая статистика традиционно является одним из самых распространенных инструментов решения экономических и управленческих задач.

Целью работы является изучение возможных способов применения теории вероятности в экономике, а также иллюстрация практического использования данного математического метода в решении задач экономики. Общее экономики и математики состоит в том, что обе эти науки имеют дело с абстрактными объектами высокой степени. Все формулы абстрактны. Экономические процессы и явления, экономические отношения – это тоже экономические абстракции, не имеющих пространственных характеристик. Поэтому эти две науки влились в друг друга и уже почти неразрывны.

Результаты исследования. Методы теории вероятностей широко используются в экономике, современный мир увеличивает потребности, и расширяет рынки товаров и услуг, а значит обязывает развиваться экономику. В эти моменты экономика, технологии и другие области человеческой деятельности начинают связываться с событиями, которые чаще всего невозможно точно предсказать. На помощь приходят методы теории вероятности и математической статистики, которые часто позволяют упростить решение и ускорить выявление факторов необходимых для экономики. Оценить достоверность экономических моделей на практике очень трудно, поэтому математические методы могут выявить все необходимое о интересующих нас показателях.

Как отмечалось ранее все экономические модели абстрактны, а значит не полны. Так как рассматривая их относительно одних факторов, экономисты абстрагируются от менее существенных, которые в совокупности могут изменить представление о том или ином событии. Так, в простейшей модели спроса считается, что величина спроса на какой-либо товар определяется его ценой и доходом потребителя. На самом же деле на величину спроса оказывает также влияние ряд других факторов: вкусы и ожидания потребителей, цены на другие товары, воздействие рекламы, моды и т. д. Поэтому любое экономическое исследование всегда предполагает объединение теории (экономической модели) и практики (статистических данных). Часто воздействие на какую-то модель может вообще оказаться случайным, и это экономистам захватить в состав влияния будет очень трудно. Тогда специалисты и прибегают к методам теории вероятностей, о которых мы говорим в данной работе. Данные методы помогают упростить построение математической модели экономического системы, а также дают возможность четко и правильно описать все необходимые составляющие, после чего могут оценить достоверность и дать правильные прогнозы.

Вероятность рассматривают как некоторый критерий возможности наступления определенного события. Значения вероятности варьируются от 0 до 1. Если значение вероятности равно 0, то считается, что данное событие невозможно, если вероятность равна 1, то событие достоверное, событие произойдет обязательно, при заданных условиях. Рассмотрим с точки зрения инструментов теории вероятностей задачу,

связанную с риском банкротства некоторого экономического объекта. Для оценки потенциального риска коммерческого банка будем использовать схему Бернулли. Рассмотрим особенности применения данного инструментария на конкретном примере. В некотором городе работает 10 коммерческих банков. У каждого из них риск банкротства в течение года составляет 10 %. Определим вероятность того, что в течение года обанкротится больше одного банка [1].

В данных условиях можно выделить 11 событий, а именно: {обанкротится ровно i банков}, $i = \overline{0, 10}$. Все эти события составляют полную группу, т.к. являются попарно несовместными и в результате эксперимента одно из них произойдет точно. Соответственно, сумма вероятностей всех этих событий равна 1. Таким образом, для решения задачи и ответа на главный вопрос, необходимо найти вероятности того, что обанкротится один банк и вероятность того, что не один банк не обанкротится, затем вычесть сумму найденных вероятностей из единицы.

Таким образом, рассмотрим события: $A = \{\text{обанкротится больше одного банка}\}$; $B = \{\text{не один не обанкротится}\}$; $C = \{\text{обанкротится ровно 1 банк}\}$

Тогда общая формула для расчета будет иметь вид:

$$P(A) = 1 - (P(B) + P(C)).$$

Воспользуемся формулой Бернулли для вычисления вероятности событий B и C .

Формула Бернулли – формула в теории вероятностей, позволяющая находить вероятность появления события, определенное количество раз при любом числе независимых испытаний [2].

$$P_{k(n)} = C_n^k p^k q^{n-k},$$

где $P_{k(n)}$ – вероятность наступления событий k раз в n испытаниях;

p – вероятность наступления события в одном испытании;

$q=1-p$ – вероятность не наступления события в одном испытании.

В рассматриваемой задаче, $n=10$, так как рассматривается 10 банков, для события B $k=0$, так как рассматривается вариант, что не один банк не обанкротится, $p=0,1$, так как вероятность события 10%, и $q=0,9$ – вероятность, что банк не обанкротится.

$$P(B) = C_{10}^0 * 0,1^0 * 0,9^{10-0} \approx \frac{10!}{0! (10-0)!} * 1 * 0,349 \approx 0,349$$

При нахождении вероятности события C измениться значение $k=1$, так как событие C подразумевает банкротство одного банка:

$$P(C) = C_{10}^1 * 0,1^1 * 0,9^{10-1} \approx \frac{10!}{1! (10-1)!} * 0,1 * 0,387 \approx 0,387$$

Теперь вероятность события A равна:

$$P(A) = 1 - (0,349 + 0,387) = 0,264$$

Таким образом, вероятность того, что в течение года обанкротится больше одного банка равна 0,264, или, обозначенное событие наступит чуть более чем в 25% случаев.

Вывод. Таким образом методы и инструментарий теории вероятностей и математической статистики помогают при практическом решении экономических задач, а также при принятии управленческих решений в условиях неопределенности и риска.

Список литературы:

1. Куляшова, Н.М. Применение математической теории в экономической практике / Н. М. Куляшова, И.А. Карпюк // Вестник МГУ. – 2014. – №4. – С. 185-190.
2. Полшков, Ю.Н. Теория вероятностей и математическая статистика: учебное пособие для студентов, обучающихся по программам высшего образования укрупнённой группы специальностей и направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление / Ю.Н. Полшков, Л.А. Гладкова, А.В. Пелашенко. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – 224 с.

Литвиненко Е. А., студент
Научный руководитель: Полшков Ю. Н., д-р экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
litvinenko246@mail.ru

РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ ПРИКЛАДНОГО МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ СЦЕНАРИЕВ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Актуальность. Эффективное муниципальное управление является одной из составляющих обеспечения динамичного социально-экономического развития региона и национальной экономики в целом, что в итоге сказывается на улучшении благосостояния граждан государства. Успешность реализации экономической политики на муниципальном уровне зависит от грамотной организации и постоянного контроля со стороны публичного менеджмента и всего общества.

Анализ последних исследований и публикаций. Существенный вклад в теорию и практику повышения эффективности муниципального управления внесли зарубежные классики менеджмента, а именно П. Друкер, Г. Саймон, Ф. Тейлор, А. Файоль, а также их последователи А. Скотт, М. Сторпер [1] и др. Из отечественных учёных в этом контексте следует отметить А.Ф. Андрейкова, Г.В. Атаманчука, Т.В. Гричук, Е.В. Масленикову, Д.Е. Хрипливец, Е.М. Бухвальда, Н.В. Ворошилова [2] и др. Вопросы проводимой экономической политики в их взаимосвязи с функционированием муниципальных органов самоуправления исследовали В.Б. Аверьянов, А.Г. Воронин, В.М. Гарашук, В.Б. Зотов, С.А. Кирсанов, М.И. Корниенко, В.А. Лапин, О.Ю. Лялюк, Д.В. Сухинин, А.Н. Широков, Е.В. Николаева [3] и др.

Цель исследования – систематизация методов прикладного математического моделирования применительно к реализации экономической политики на муниципальном уровне.

Результаты исследования. Муниципальное управление подразумевает упорядоченное воздействие органов местной власти на муниципальное образование с целью удовлетворения коллективных интересов и потребностей местного сообщества, стремясь к повышению уровня и качества жизни населения данной территории. В качестве субъекта муниципального управления выступают органы местного самоуправления. Объектом же является само муниципальное образование, которое по российским законам может быть: муниципальным районом (например, Таймырский Долгано-Ненецкий район в составе Красноярского края); муниципальным округом (например, Весьегонский муниципальный округ в составе Тверской области); городским округом без внутригородского деления (например, поселение Щербинка в составе Новомосковского административного округа г. Москвы); городским округом с внутригородского делением (например, г. Челябинск); внутригородским муниципальным образованием как внутригородской территорией города федерального значения (например, Андреевский муниципальный округ в составе Нахимовского района г. Севастополя); внутригородским муниципальным образованием как внутригородским районом городского округа с внутригородским делением (например, Железнодорожный район в составе городского округа Самара); сельским поселением (например, Большеколпанское сельское поселение в составе Гатчинского района Ленинградской области); городским поселением (например, Таицкое городское поселение в составе Гатчинского района Ленинградской области).

Муниципальное управление предполагает регулирование экономических, социальных, политических, культурных, экологических и др. процессов в пределах границ муниципального образования. Структуры муниципального самоуправления непосредственно организуют изменение условий воспроизводственных процессов жизнеобеспечения данной территории, решая задачи: налаживания партнёрских отношений между государственной властью, местным бизнесом и населением; обеспечения защиты социальных и экономических интересов населения муниципального образования; согласования интересов хозяйствующих субъектов, расположенных на территории муниципального образования; создания условий для функционирования предприятий и общественных организаций; привлечения отдельных граждан и общественных объединений к управлению финансируемыми программами развития муниципального образования; эффективного использования местных ресурсов; формирования инфраструктуры муниципального образования.

Реализация экономической политики на муниципальном уровне предполагает широкий перечень мероприятий в хозяйственной сфере, заключающийся в создании благоприятных условий для осуществления бизнес-деятельности, формировании производственной инфраструктуры и комфортной социальной среды, что в итоге способствует устойчивому развитию материального, фондосоздающего и потребительского секторов хозяйственного комплекса муниципального образования. При этом институты муниципального развития на практике используют систему административных, экономических, информационных и организационных инструментов, применяемых в ходе осуществления экономической политики по вертикали и горизонтали муниципального управления.

Совершенствуя методы прикладного математического моделирования сценариев реализации экономической политики на муниципальном уровне, будем отталкиваться от результатов В.В. Орешникова и Ю.С. Аитовой, изложенных в нескольких научных трудах (см., например, статью [4]).

Согласно Федеральному закону «О стратегическом планировании» [5] на муниципальном уровне строятся прогнозы социально-экономического развития территории в среднесрочной и долгосрочной перспективе, а также бюджетные прогнозы долгосрочного периода. Первый тип прогнозов необходим при формировании плана мероприятий, служащих реализации конкретной стратегии социально-экономического развития территории. Прогнозы второго типа необходимы при разработке муниципальных программ разного назначения.

Муниципальный менеджмент не лишён определённых противоречий, возникающих при прогнозировании и планировании показателей развития территории. К ним традиционно относятся: несогласованность целей стратегий с тактическими действиями; разбалансированность направлений социально-экономического развития муниципального образования; ограниченные объёмы ресурсов; пробелы в научном обосновании решений; отсутствие достоверной информации об экономике и социальной сфере муниципального образования; проблемы наличия единых критериев оценивания степени оптимальности социально-экономического развития территории; отсутствие полной управляемости протекающими процессами; разные точки зрения учёных и практиков на перечень показателей, нуждающихся в прогнозировании и планировании.

Большинство из этих проблем позволяют преодолеть эконометрические модели, поэтому приступим к формированию соответствующих уравнений.

Реализацию экономической политики на муниципальном уровне в течение года номер t отражает доход от реализации продукции и услуг S_t , произведенных на данной территории. Прогноз этого показателя формируется под влиянием затрат на

приобретение и обновление основных производственных фондов F_t , а также затрат труда L_t . Неизвестными параметрами являются коэффициент нейтрального технического прогресса a и коэффициенты эластичности дохода по затратам капитала b_F и труда b_L , что приводит к аналогу производственной функции Кобба-Дугласа. Возможные риски отражаются случайной составляющей ε_t , которой заканчивается описание т.н. уравнения экономического развития в системе уравнений:

$$\begin{cases} S_t = a \cdot (F_t)^{b_F} \cdot (L_t)^{b_L} \cdot \varepsilon_t; \\ B_t = c + d_S \cdot S_t + d_I \cdot I_{t-1} + d_E \cdot E_{t-1} + d_G \cdot G_{t-1} + d_H \cdot H_{t-1} + \xi_t; \\ P_t = u + w_Z \cdot Z_{t-1} + w_S \cdot S_{t-1} + \eta_t. \end{cases} \quad (1)$$

Согласно модели (1) доходы муниципального бюджета B_t текущего года зависят от проводимой экономической политики, отражённой в ведущем показателе S_t , а также от доходов местного бюджета прошлого года, заложенных в суммах налога на доходы физлиц I_{t-1} , налога на совокупный доход E_{t-1} , доходов от использования государственной и муниципальной собственности G_{t-1} , безвозмездных поступлений H_{t-1} в бюджет. Таким образом, в модель (1) под вторым номером входит т.н. бюджетное уравнение.

Заканчивается система (1) т.н. демографическим уравнением. Изменение численности населения (разность между количествами родившихся и умерших) P_t в текущем году зависит от итогов прошлого года по совокупным доходам населения Z_{t-1} и доходам от реализации продукции и услуг S_{t-1} местного происхождения.

Выводы. Усовершенствованы методы прикладного математического моделирования сценариев реализации экономической политики на муниципальном уровне. Дальнейшие исследования предполагают практическую апробацию полученных результатов.

Список литературы:

1. Scott, A.J. The nature of cities: The scope and limits of urban theory [Text] / A.J. Scott, M. Storper // International Journal of Urban and Regional Research. – 2015. – Vol. 39. – No. 1. – Pp. 1-15.
2. Бухвальд, Е.М. Актуальные вопросы развития муниципальных образований и реформирования института местного самоуправления [Текст] / Е.М. Бухвальд, Н.В. Ворошилов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. – Т. 11. – № 1. – С. 132-147.
3. Николаева, Е.В. Влияние трансакционных издержек на успешность предприятий малого и среднего бизнеса в российских регионах [Текст] / Е.В. Николаева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2015. – № 18 (373). – С. 140-148.
4. Аитова, Ю.С. Использование методов экономико-математического моделирования при разработке прогноза развития муниципального образования [Текст] / Ю.С. Аитова, В.В. Орешников // Вестн. НГИЭИ. – 2017. – № 10 (77). – С. 89-99.
5. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // Портал ГАРАНТ.РУ. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70684666/>. (Дата обращения: 03.11.2020).

Мицкевич Н. О., Савицкая Ю. Д., студенты
 Научный руководитель: Бухтик М. И., канд. экон. наук, доцент
 УО «Полесский государственный университет», Республика Беларусь
 nina-mic@mail.ru, savitskaya.yuliya.00@mail.ru

ПРИМЕНЕНИЕ ЛОГАРИФМИЧЕСКОГО МЕТОДА ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ВАЛОВОЙ ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ОАО «КРАСНЫЙ ПИЩЕВИК»

Актуальность. В современном мире управление любой организацией не обходится без применения соответствующих методов планирования и прогнозирования. Однако существование большого множества этих методов порождает проблему выбора такого метода планирования и прогнозирования, которое бы удовлетворяло потребностям предприятия.

Результаты исследования. При классификации выделяют субъективные и объективные методы. Субъективные методы основываются на оценках специалистов, которые имеют достаточно опыта, чтобы высказать компетентное мнение по поводу будущих прогнозов компании. Объективные методы используют уже имеющиеся разработки для определения прогнозов. Но также существует и другая классификация, определяющая основные методы и модели прогнозирования:

- 1) статистические (трендовые, регрессионные и эконометрические модели);
- 2) экспертные (метод Дельфи, сценарии, аналогии и др.);
- 3) экономико-математические (матричные, оптимизационные, динамические модели).

Для проведения анализа был выбран метод статистического прогнозирования валовой прибыли с использованием логарифмической модели трендов. В качестве примера было выбрано предприятие ОАО «Красный пищевик», которое располагает всей доступной информацией, необходимой для данного анализа.

Статистическое прогнозирование заключается в анализе данных прошлого периода и построении прогнозной модели так, чтобы ее отклонения от фактических значений прошлого периода были минимальными и сохранялась тенденция прошлого периода. При статистическом прогнозировании обычно требуется, чтобы прошлый период (база прогноза) был в 3-4 раза больше периода прогнозирования [1, с. 15].

Для анализа валовой прибыли использовались данные за последние 7 лет, что обеспечивает большую точность проводимых исследований. В результате сбора информации была построена следующая таблица:

Таблица 1
 Прогноз валовой прибыли ОАО «Красный пищевик» с использованием логарифмической функции

Год	Порядковый номер года, n	Валовая прибыль, тыс. руб., Y	Логарифм номера года в ряду динамики, X	X ²	XY
2015	1	13135	0	0	0
2016	2	16336	0,301	0,0906	4917,136
2017	3	18860	0,4771	0,2276	8998,106
2018	4	19808	0,6021	0,3625	11926,4
2019	5	22278	0,699	0,4886	15572,32
2020	6	23116	0,7781	0,6054	17986,56
2021	7	23849	0,8451	0,7142	20154,79
Итого:		137382	3,7024	2,4890	79555,31

Источник. Собственная разработка на основе [2]

Для дальнейших расчетов используем формулы:

$$a = \bar{Y} - b \times \bar{X},$$

$$b = \frac{\sum XY - n \times \bar{X} \times \bar{Y}}{\sum X^2 - n \times \bar{X}^2}.$$

$$y = a + b \times \ln(n).$$

Проведя расчеты, мы получаем следующие прогнозные значения валовой прибыли:

$$y_{2022} = 24483,82 \text{ тыс. руб.}$$

$$y_{2023} = 25148,70 \text{ тыс. руб.}$$

$$y_{2024} = 25743,45 \text{ тыс. руб.}$$

$$y_{2025} = 26281,06 \text{ тыс. руб.}$$

$$y_{2026} = 26771,93 \text{ тыс. руб.}$$

Подставим полученные значения к предыдущим и представим результаты прогноза в виде диаграммы:

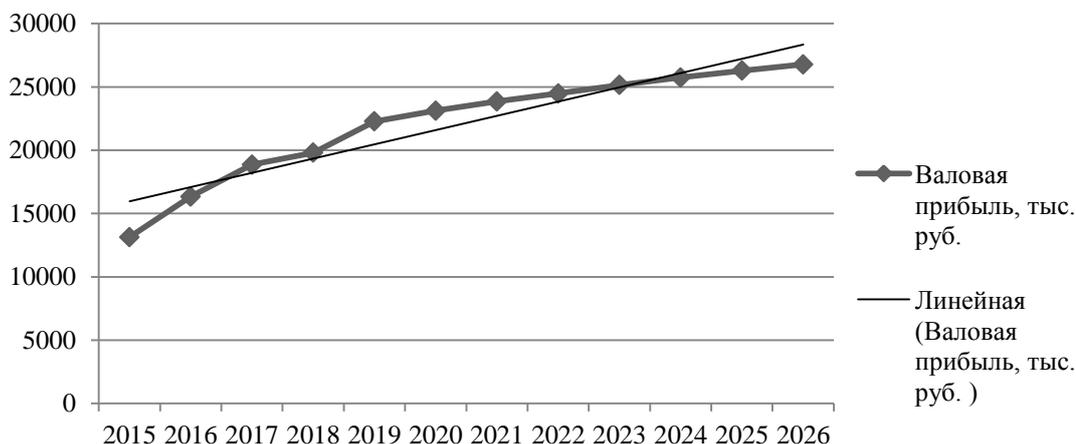


Рис. 1. Прогноз валовой прибыли ОАО «Красный пищевик» на 2022-2026 гг.
(источник: собственная разработка на основе [2])

Выводы. Таким образом, можно сделать вывод, что у ОАО «Красный пищевик» при относительно схожих обстоятельствах, как и были ранее, валовая прибыль будет расти.

Логарифмический метод прост в применении, что, несомненно, является преимуществом. Имея на руках отчетность за прошлые года, можно с легкостью рассчитать прогнозные значения по любому из показателей деятельности предприятия. Недостатком этого метода является низкая точность прогноза, т. к. он не позволяет учесть новые тенденции и факторы, влияющие на динамику рассматриваемого показателя.

Список литературы:

1. Журавлев, В. А. Математические методы и модели принятия маркетинговых решений : учеб.-метод. пособие / В. А. Журавлев. – Минск: БГУИР, 2019. – 91 с.
2. Бухгалтерская отчетность ОАО «Красный пищевик» за 2016-2021 гг.

Перескокова Е. А., студент
Научный руководитель: Подповетная Ю. В., д-р пед. наук, доцент
 Уральский филиал ФГОБУВО «Финансовый университет
 при Правительстве Российской Федерации», РФ
ev.prskkv@gmail.com

КОРРЕЛЯЦИОННО-РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Актуальность. Современные угрозы развития экономических и социальных процессов непросто предугадать. Однако существуют проверенные временем математические модели и формулы, с помощью которых можно построить реальные модели развития тех или иных явлений, а также осуществлять четкие прогнозы значений определенных показателей. В реалиях ограничений со стороны иностранных государств экономическая точность просто необходима, чтобы обрести уверенность в завтрашнем дне.

Анализ последних исследований и публикаций. По данным исследования Гусаровой О.М., Кузьменковой В.Д. и Комарова П.И., валовой региональный продукт можно выбрать в качестве интегрального показателя, характеризующего уровень социально-экономического развития региона [2, с. 43]. Формулы, используемые при проведении анализа, представлены в учебнике для вузов Н.Ш. Кремера «Эконометрика». Пособие переиздано уже четыре раза, однако формулы, описанные в нем, не теряют своей актуальности и на сегодняшний день, в связи с чем применяются и в данном исследовании.

Цель исследования. Данная работа нацелена на определение вектора социально-экономического развития Челябинской области при помощи корреляционно-регрессионного анализа зависимости между ВРП региона и среднедушевыми денежными доходами населения в месяц в период с 2017 года по 2021 год.

Результаты исследования. Рассмотрим зависимость между валовым региональным продуктом Челябинской области в текущих ценах Y (млн рублей) и среднедушевыми денежными доходами населения Челябинской области в месяц X (рублей) в период с 2017 года по 2021 год, т.е. за $n=5$ лет. Следует отметить, что на сегодняшний день известно только прогнозное значение ВРП, обозначенное в «Итогах развития отраслей и работы Министерства экономического развития Челябинской области в 2021 году», по данным, представленным в таблице 1 [3, 4, 5].

Таблица 1
 Данные, необходимые для корреляционно-регрессионного анализа социально-экономического развития

Период	Среднедушевые денежные доходы населения в месяц, рублей (X)	Валовой региональный продукт в текущих ценах, миллионов рублей (Y)
1	2	3
2017 год	23719,0	1416613,3
2018 год	24392,2	1521325,4
2019 год	25432,4	1547518,0
2020 год	26647,2	1615149,2
2021 год	29237,0	1911000,2

Оценим тесноту и направление связи между переменными с помощью коэффициента корреляции, а затем найдем уравнение Y по X . Для этого найдем все необходимые суммы и параметры уравнения регрессии. Средние значения определяются по следующим формулам [1, с. 56]:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} \quad (1)$$

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{n} \quad (2)$$

$$\overline{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i}{n} \quad (3)$$

$$\overline{x^2} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^2}{n} \quad (4)$$

$C\hat{o}v(X, Y)$ – выборочная ковариация [1, с. 57]:

$$C\hat{o}v(X, Y) = \overline{xy} - \bar{x}\bar{y} \quad (5)$$

Выборочные дисперсии переменных X и Y находятся по следующим формулам [1, с. 57]:

$$s_x^2 = \overline{x^2} - (\bar{x})^2 \quad (6)$$

$$s_y^2 = \overline{y^2} - (\bar{y})^2 \quad (7)$$

b_1 – выборочный коэффициент регрессии, который показывает, на сколько единиц в среднем изменяется переменная Y при увеличении переменной X на одну единицу [1, с. 57]:

$$b_1 = \frac{C\hat{o}v(X, Y)}{s_x^2} \quad (8)$$

Величина r называется коэффициентом корреляции. Она показывает, на сколько величин s_y изменится в среднем Y , когда X увеличится на одно s_x [1, с. 59]:

$$r = \frac{C\hat{o}v(X, Y)}{s_x s_y} \quad (9)$$

Вычисления по формулам произведем при помощи инструмента Microsoft Excel. Процесс расчета представлен на рисунке 1.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	n	Среднедушевые денежные доходы населения в месяц, рублей (X)	Валовой региональный продукт в текущих ценах, млн рублей (Y)	период		n	x ²	y ²	xy
2	1	23719	1416613,3	2017 год		1	=B2^2	=C2^2	=B2*C2
3	2	24392,2	1521325,4	2018 год		2	=B3^2	=C3^2	=B3*C3
4	3	25432,4	1547518	2019 год		3	=B4^2	=C4^2	=B4*C4
5	4	26647,2	1615149,2	2020 год		4	=B5^2	=C5^2	=B5*C5
6	5	29237	1911000,2	2021 год		5	=B6^2	=C6^2	=B6*C6
7	Σ	=СУММ(B2:B6)	=СУММ(C2:C6)	-		Σ	=СУММ(G2:G6)	=СУММ(H2:H6)	=СУММ(I2:I6)
8	\bar{x} =	=B7/A6							
9	\bar{y} =	=C7/A6							
10	$\overline{x^2}$ =	=G7/A6							
11	$\overline{y^2}$ =	=H7/A6							
12	\overline{xy} =	=I7/A6							
13	s_x^2 =	=B10-(B8^2)							
14	s_y^2 =	=B11-(B9^2)							
15	s_x =	=КОРЕНЬ(B13)							
16	s_y =	=КОРЕНЬ(B14)							
17	cov(X, Y)=	=B12-(B8*B9)							
18	b1=	=B17/B13							
19									
20	Ур-не регрессии:								
21	y =	=B9	=	=B18	*	(x	=	=B8)
22			y= =D21	x +	=B21+(D21*(-H21))				
23									
24	r=	=B17/(B13*B16)							

Рис. 1. Расчет показателей сумм, средних величин и коэффициентов через Excel

Результаты, полученные в ходе вычислений, отражены на рисунке 2.

Согласно вычислениям, представленным на рисунке 2, уравнение регрессии Y по X выглядит следующим образом: $\hat{y} = 84,07x - 573875,17$. Это означает, что при

увеличении среднедушевых доходов населения Челябинской области X на 1 рубль ВРП Челябинской области Y увеличивается в среднем на 84,07 миллионов рублей.

A	B	C	D	E	F	G	H	I
n	Среднедушевые денежные доходы населения в месяц, рублей (X)	Валовой региональный продукт в текущих ценах, млн рублей (Y)	период		n	x^2	y^2	xy
1	23719	1416613,3	2017 год		1	562590961	2006793241736,89	33600650863
2	24392,2	1521325,4	2018 год		2	594979420,8	2314430972685,16	37108473422
3	25432,4	1547518	2019 год		3	646806969,8	2394811960324,00	39357096783
4	26647,2	1615149,2	2020 год		4	710073267,8	2608706938260,64	43039203762
5	29237	1911000,2	2021 год		5	854802169	3651921764400,04	55871912847
7	Σ	129427,8	8011606,1	-	Σ	3369252788	12976664877406,70	208977337677,42
8	$\bar{x} =$	25885,56						
9	$\bar{y} =$	1602321,22						
10	$\bar{x}^2 =$	673850557,7						
11	$\bar{y}^2 =$	2595332973481,35						
12	$\bar{xy} =$	41795467335						
13	$s_x^2 =$	3788341,174						
14	$s_y^2 =$	27899683419						
15	$s_x =$	1946,366146						
16	$s_y =$	167031,9832						
17	cov (X, Y)=	318485455,9						
18	b1=	84,06989794						
19								
20	Ур-не регрессии:							
21	y =	1602321,22	=	84,07	*	(x	-	25885,56
22			y =	84,07 x +	-573875,17)		
23								
24	r =	0,98						

Рис. 2. Показатели сумм, средних значений и коэффициентов, необходимых для корреляционно-регрессионного анализа социально-экономического развития Челябинской области

Поскольку коэффициент корреляции не равен нулю, то связь между среднедушевыми доходами населения региона и его ВРП линейная корреляционная, а так как он представляет собой положительное число, то связь прямая. Следовательно, увеличение одного из показателей ведет к увеличению другого. В соответствии со шкалой Чеддока, связь между среднедушевыми доходами населения и ВРП Челябинской области весьма высокая.

Выводы. В соответствии с расчетами, произведенными по формулам, представленным в учебнике Н.Ш. Кремера «Эконометрика», было получено уравнение регрессии $\hat{y} = 84,07x - 573875,17$ – зависимость между валовым региональным продуктом Челябинской области и среднедушевыми денежными доходами населения региона в месяц в период с 2017 года по 2021 год. Она показывает, что при увеличении среднедушевых доходов населения региона X на 1 рубль его ВРП Y увеличивается в среднем на 84,07 миллионов рублей. Значение коэффициента корреляции 0,98, полученное в результате вычислений, говорит о весьма высокой прямой связи между рассматриваемыми явлениями. Это говорит о том, что социально-экономическое развитие Челябинской области имеет положительный вектор развития. Полученное уравнение регрессии поможет строить прогнозы относительно размеров валового регионального продукта Челябинской области в будущем.

Список литературы:

1. Кремер, Н.Ш. Эконометрика: учебник и практикум для вузов / Н.Ш. Кремер, Б.А. Путко; под редакцией Н. Ш. Кремера. – 4-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 308 с. – Текст: электронный. – URL: <https://urait.ru/bcode/510046> (дата обращения: 25.11.2022).
2. Гусарова, О.М. Цифровые модели социально-экономического развития региональных субъектов / О.М. Гусарова, В.Д. Кузьменкова, П.И. Комаров // *Фундаментальные исследования*. – 2018. – № 8. – С. 42-47.
3. Уровень жизни [Электронный ресурс]. – URL: https://chelstat.gks.ru/standard_living (дата обращения: 19.10.2022).
4. Валовой региональный продукт по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/VRP.xlsx> (дата обращения: 25.11.2022).
5. Итогах развития отраслей и работы Министерства экономического развития Челябинской области в 2021 году [Электронный ресурс]. – URL: https://mineconom.gov74.ru/files/upload/mineconom/Деятельность/Итоги%20работы/Итог_овый_отчет_МЭР_ЧО_ФИНАЛ_на_сайте.pdf (дата обращения: 25.11.2022).

Плаксина М. М., студентка
 Научный руководитель: Загурская Т. Н.
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
 maria.plaksina15@gmail.com

КОРРЕЛЯЦИОННО-РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ В КИТАЕ

Актуальность. В настоящее время конкурентоспособность стран в глобальной экономике, а также национальная безопасность и независимость от внешних факторов зависит от способности производить и экспортировать наукоемкие и технологически сложные товары и услуги. В своем экономическом развитии Китай за последние полтора десятка лет достиг выдающихся результатов. Он является мировым лидером в высокотехнологическом экспорте. На примере Китая можно убедиться в том, что инновации и развитие наукоемких отраслей становятся движущей силой развития и модернизации государства.

Анализ последних публикаций. Исследованиями в области модернизации экономики и развития высокотехнологичных отраслей занимались Ю. В. Данейкин [1], который рассматривает развитие высокотехнологичных отраслей как инструмент достижения технологического суверенитета, Т. В. Воронина и А. Б. Яценко [2] в своей работе обосновывают важность наращивания высокотехнологичного производства и экспорта. Формирование инновационной среды и технологического потенциала Китая рассматривали такие ученые как М. С. Решетникова [3], С. В. Римекевич [4] и другие.

Целью работы является определение взаимосвязи между внутренними затратами на научные исследования и разработки и долей рынка Китая в мировом экспорте высокотехнологичных отраслей, а именно: компьютеров, электроники и оптических приборов.

Результаты исследования. С 2006 года по настоящее время государственная стратегия Китая «Рынок в обмен на технологии» изменилась на «Взаимодействие и интеграция в мировой рынок», Китай перешел к созданию собственных высокотехнологичных товаров [3]. Целесообразно будет проанализировать именно этот период динамики развития высокотехнологичных отраслей в Китае. Технологии производства компьютеров, электроники и оптических приборов наиболее востребованы, так как производство современного оборудования и электроники обеспечивает основу для общественной коммуникации [4].

Данные для решения поставленных задач приведены в табл. 1, где X – затраты на технологии и науку в % от ВВП Китая [6], Y – доля экспорта высокотехнологичной продукции Китая в структуре мирового экспорта, % [5].

Таблица 1

Данные для решения задач

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
X	1,37	1,37	1,45	1,66	1,71	1,78	1,91	2,00	2,02	2,06	2,10	2,12	2,14	2,23	2,40
Y	18,3	20,2	21,6	22,6	23,9	24,9	26,6	27,8	27,1	28,2	26,4	25,9	26,2	26,2	26,9

Для вычисления коэффициента корреляции необходимо вычислить: дисперсию X по формуле:

$$S_x^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2,$$

$$S_x^2 = 0,095;$$

дисперсию Y по формуле:

$$S_y^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2,$$

$$S_y^2 = 8.0316;$$

среднее квадратическое отклонение X по формуле:

$$S_x = \sqrt{S_x^2},$$

$$S_x = 0,308;$$

среднее квадратическое отклонение Y по формуле:

$$S_y = \sqrt{S_y^2},$$

$$S_y = 2,834;$$

коэффициент ковариации по формуле:

$$cov(X, Y) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) * (y_i - \bar{y}),$$

где $\bar{x} = 1,889$, $\bar{y} = 24,859$.

$$cov (X, Y) = 0.7684.$$

Имея вышеперечисленные показатели, можем вычислить выборочный коэффициент корреляции по формуле:

$$r_B = \frac{cov(x,y)}{S_x S_y},$$

$$r_B = 0.8796.$$

Так как значение коэффициента корреляции превышает 0.7, зависимость между данными сильная и близка к линейной. Судя по знаку, корреляция между X и Y прямая.

Для нахождения уравнения прямой линии регрессии между данными величинами определим параметры a_0 и a_1 по формулам:

$$a_1 = \frac{cov(x,y)}{S_x^2}, a_0 = \bar{y} - a_1 * \bar{x}.$$

$$a_1 = 8,0875, a_0 = 9,5847.$$

Уравнение прямой линии регрессии имеет вид:

$$y = a_0 + a_1 x.$$

Поставим найденные параметры и получим:

$$y = 9,5847 + 8,0875x.$$

Рассчитаем коэффициент эластичности доли рынка Китая от затрат на науку и технологии по формуле:

$$E = a_1 * \frac{\bar{x}}{\bar{y}},$$

$$E = 0.6144.$$

Коэффициент эластичности показывает, что при увеличении затрат на науку и технологии на 1% доля рынка экспорта высокотехнологичной продукции Китая в среднем увеличивается на 0,6%.

Построим корреляционное поле данных величин и линию регрессии (рис. 1):

Выявленная зависимость наглядно демонстрирует, что увеличение доли расходов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы поспособствовало устойчивому развитию высокотехнологичных отраслей.

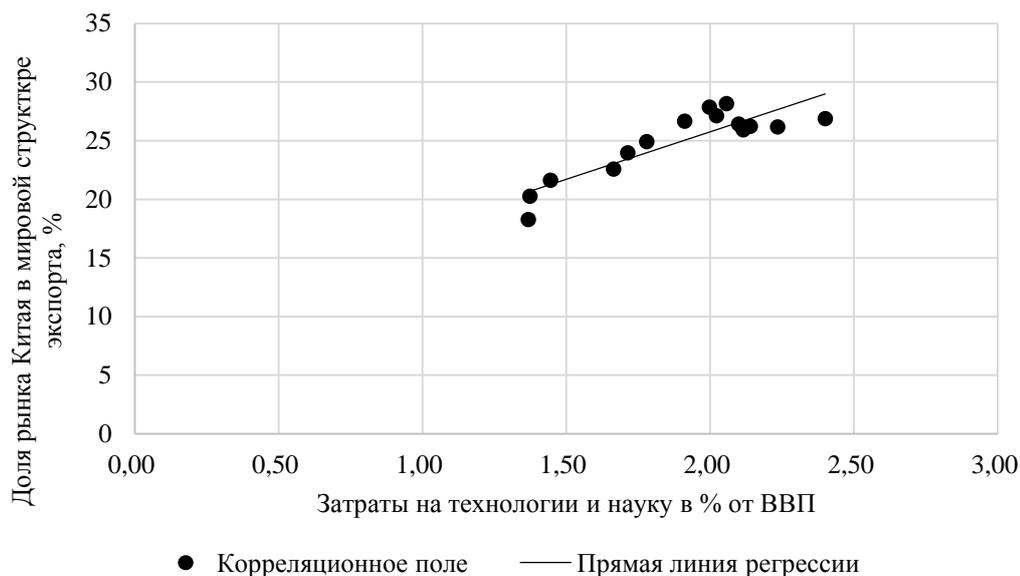


Рис. 1. Корреляционное поле и линия тренда (2006-2020)

Это обеспечивает рост производства высокотехнологичной продукции и, как следствие, повышение конкурентоспособности страны на мировой арене.

Выводы. В ходе исследования была установлена сильная зависимость между затратами на технологии и науку и долей экспорта высокотехнологичной продукции Китая в структуре мирового экспорта высокотехнологичной продукции. Научно-исследовательские разработки способствуют росту производства высокотехнологичной продукции, что обеспечивает национальную устойчивость и конкурентоспособность на мировом рынке. В дальнейшем необходимо подробнее рассмотреть влияние внешнеэкономических факторов на развитие высокотехнологичных производств государства.

Список литературы:

1. Данейкин, Ю. В. Теоретические основы и модель развития высокотехнологичных отраслей в современной экономике / Ю. В. Данейкин // Индустриальная экономика. – 2022. – № 5. – С. 163-171.
2. Воронина, Т. В. Состояние высокотехнологичного экспорта стран ЕАЭС / Т. В. Воронина, А. Б. Яценко // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2019. – №4. – С. 21-27.
3. Решетникова, М. С. Опыт формирования инновационной среды в рамках государственной инновационной стратегии Китая / М. С. Решетникова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – С. 119-124.
4. Римекевич, С. В. Сравнительная характеристика специализации Китая, США и ЕС в экспорте оборудования для электросвязи / С. В. Римекевич // Российский внешнеэкономический вестник. – 2019. – №1. – С. 115-128.
5. Export market share: Computer, electronic and optical industry. Main Science and Technology Indicators. – OECD.Stat [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MSTI_PUB#.
6. GERD as a percentage of GDP. Main Science and Technology Indicators. – OECD.Stat [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MSTI_PUB#.

Рубцова В. А., студент
 Научный руководитель: Рябич О. Н., доцент
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», РФ
 aarubcov@gmail.com

ТРАНСПОРТНАЯ ЗАДАЧА ЛИНЕЙНОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ГП «РТК»

Актуальность. Использование математических знаний и навыков необходимо во всех профессиях и сферах жизнедеятельности человека. Повсеместно применяются различные вычислительные операции по нахождению тех или иных значений. Профессионализм специалиста во многом зависит от его знаний, которые он может применять на практике. Постоянные изменения в экономической сфере, связанные с мировым развитием и большим количеством информации, обуславливают необходимость использования ряда математических методов в решении экономических задач: теория вероятности, элементов теории оптимизации и задач линейного программирования.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию транспортных задач линейного программирования посвящено множество статей различных авторов. Цыплакова О. Н. говорит, что транспортная задача является актуальной в условиях рыночной экономики, помогая минимизировать затраты и находя оптимальный план перевозок продукта из одного пункта в другой [4]. Султанов Б. М. утверждает, что применение транспортных задач повышает эффективность экономического анализа за счет выбора оптимального плана использования предоставленных ресурсов, мобилизуя резервы [3, с. 192].

Цель исследования – изучение транспортной задачи линейного программирования на примере ГП «РТК».

Результаты исследования. Транспортные задачи являются специальным классом задач линейного программирования. Эти задачи описывают перемещения товара из пункта отправления, например, места производства, в пункт назначения (склад или магазин). Назначение транспортной задачи – определить объем перевозок однотипных грузов от нескольких поставщиков к нескольким потребителям с минимальной суммарной стоимостью перевозок. При этом, транспортные задачи считают, что суммарные издержки пропорциональны количеству перевезенных единиц груза. Рассмотрим значения, которые присутствуют в транспортных задачах (рис. 1.).

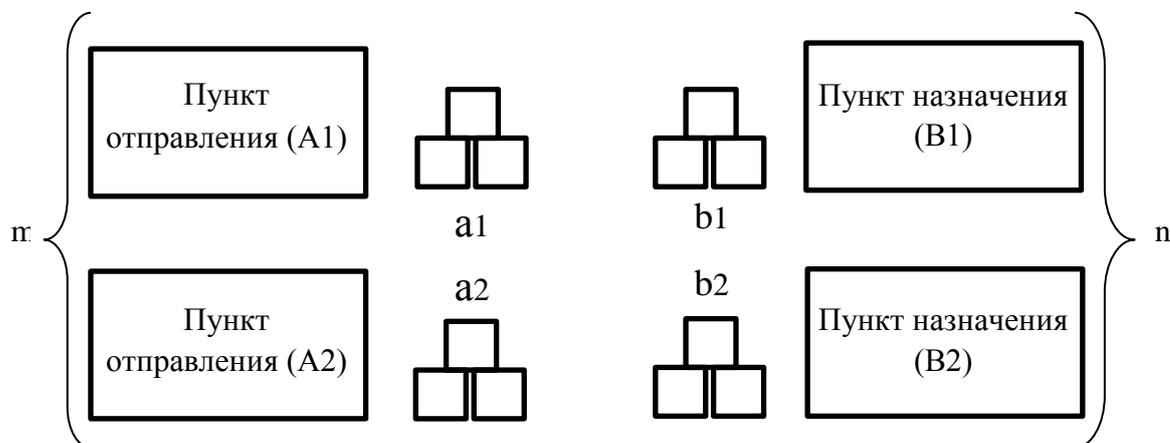


Рис. 1. Компоненты транспортной задачи линейного программирования

В задаче присутствуют: m – число пунктов отправления, n – число пунктов назначения, a_i – объем продуктов в пункте отправления, b_j – потребность в пункте назначения, C_{ij} – затраты на перевозку единицы продукта из i -го пункта отправления в j -тый пункт назначения

Если сумма объема продукта равна сумме объема потребности, то транспортная задача является задачей закрытого типа, в ином случае – открытого типа.

Главный вопрос транспортной задачи – составить такой план перевозок, чтобы общая стоимость перевозок была минимальной [2].

ГП «РТК» является поставщиком нефтепродуктов различных марок оптом и в розницу [1]. Основным видом деятельности является продажа бензина и газа. Республиканская топливная компания (РТК) имеет на балансе множество автозаправочных станций (АЗС). Дизельное топливо используется специальной и специализированной автомобильной техникой, легковыми автомобилями с дизельными двигателями и грузовиками. А-92 – бензин, используемый грузовыми автомобилями с бензиновыми двигателями, с низкой степенью сжатия, а также легковыми автомобилями. А-95 – для легковых автомобилей с высоко форсированными двигателями.

Для доставки на АЗС топлива, предназначенного для заправки коммерческого и частного транспорта, предприятие использует дизельные автомобили-цистерны «КАМАЗ» с расходом топлива 0,45 литр/км пробега. Расстояние от Нефтебазы №1 до АЗС 1 – 30 км, до АЗС 2 – 34 км, до АЗС 3 – 41 км. Расстояние от Нефтебазы №2 до АЗС 1 – 20 км, до АЗС 2 – 36 км, до АЗС 3 – 45 км. Стоимость топлива, используемое автомобилем «КАМАЗ» составляет 53 рос. руб./литр. Например, стоимость перевозки от Нефтебазы №1 до АЗС 1 получится по формуле: 53 рос. руб./литр \square 30 км \square 0,45 литр/км = 715,5 рос. руб. Рассчитаем остальную стоимость в таблице 1.

Таблица 1

Матрица тарифов транспортной задачи, рос. руб.

Покупатель \ Поставщик	АЗС 1	АЗС 2	АЗС 3	Запасы нефтебазы, т.
Нефтебаза №1	715,5	810,9	977,85	120
Нефтебаза №2	477	858,6	1 037,25	100
Потребность АЗС, т.	60	40	100	

Необходимо рассчитать такой план перевозок, чтобы общая стоимость перевозок была минимальной.

Таблица 2

Рабочий план матрицы с достигнутым оптимальным решением

	$b_1 = 60$	$b_2 = 40$	$b_3 = 100$
$a_1 = 120$		40 810,9	80 977,85
$a_2 = 100$	60 477		20 1037,25

Следовательно, для минимальных затрат поставки топлива необходимо поступить следующим образом. Для удовлетворения потребности АЗС 1, предоставим топливо из запасов нефтебазы №2 по минимальной стоимости, далее для удовлетворения потребности АЗС 2 предоставим топливо из запасов нефтебазы №1, а для удовлетворения потребности АЗС 3 запасы будут предоставлены из нефтебаз №1 и №2.

Таким образом, минимальные затраты на перевозку всей продукции составляют:

$$P_{\text{опт}} = 60 \cdot 477 + 40 \cdot 810,9 + 80 \cdot 977,85 + 20 \cdot 1037,25 = 160\,029 \text{ росс. руб.}$$

Выводы. Транспортные задачи являются одними из моделей задач линейного программирования. Эта модель имеет своей целью найти опорное решение, которое впоследствии будет улучшено и, таким образом, получено оптимальное решение. Под термином «транспортные задачи» можно понимать задачи, связанных не только с перевозкой товаров, однако это является ее классическим видом. В целом, транспортные задачи позволяют решить ряд задач, связанные со снижением расходов на транспортировку, упрощением выбора маршрута перевозок.

Список литературы:

1. Государственное унитарное предприятие Донецкой Народной Республики «Республиканская топливная компания» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gp-rtk.ru/>. – Дата доступа: 21.11.2022.
2. Маргарян, Е.А. Транспортные задачи как инструмент решения логистических проблем предприятия / Е.А. Маргарян, М.А. Семашко // Символ науки. – 2016. – №4. – С. 135–137.
3. Султанов, Б.М. Применение транспортной задачи при определении оптимального плана перевозок / Б.М. Султанов // Символ науки. – 2016. – № 1. – С. 192–193.
4. Цыплакова, О.Н. Транспортная задача и её применение в решении экономических задач / О.Н. Цыплакова, Ю.В. Цысь, А.В. Кобылина // Материалы VI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – 2014. – № 3. – С. 12–15.

Сагайдак М. А., студентка
 Научный руководитель: Пелашенко А. В.
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
 saga1304@mail.ua

НОРМАЛЬНЫЙ ЗАКОН РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ В ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Актуальность. Каждый современный человек хоть раз в жизни сталкивался с понятием «нормальный» в значении «обыденный», «привычный», «средний». В таком понимании «нормальность» получила свой статус именно от нормального закона распределения независимой случайной величины, проявляющегося в том, что чаще всего происходит в типичных условиях, и чем больше отклонение от этого типичного закона, тем реже встречаемость таких отклонений. Соответственно, актуальность рассмотрения этого закона и его применения на практике объясняется широким использованием нормального закона распределения случайной величины в различных областях науки и техники. Проблема применения нормального распределения при решении многих практических задач не прекращает анализироваться как в учебной, так и в практической литературе и на сегодняшний день, так как он имеет чрезвычайно важное значение для выявления статистических закономерностей в наблюдаемых данных.

Целью данной работы является изучение сути нормального закона распределения и рассмотрение тех областей знаний, которые находят ему наиболее частое применение.

Результаты исследования. Нормальный закон распределения (он же – закон Гаусса) играет исключительно важную роль в теории вероятностей, наиболее часто встречается на практике и занимает особое положение среди других законов распределения. Главная особенность, выделяющая его среди других законов, состоит в том, что он является предельным законом, к которому приближаются другие законы распределения при весьма часто встречающихся типичных условиях [1].

Нормальный закон распределения с параметрами a и σ^2 характеризуется плотностью вероятности вида [2]:

$$f(x) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{(x-a)^2}{2\sigma^2}}$$

Обозначается нормальный закон распределения с параметрами a и σ^2 : $N(a, \sigma^2)$.

Смысл численных параметров a и σ^2 .

Математическое ожидание случайной величины X , распределенной по нормальному закону, равно параметру a этого закона, т.е.

$$MX = a,$$

а ее дисперсия – параметру σ^2 , т.е. $DX = \sigma^2$.

График плотности нормального распределения называется нормальной кривой (кривой Гаусса) (рис. 1).

Нормальная кривая обладает следующими свойствами: 1) симметрична; 2) имеет колоколообразную форму; 3) ее ветви асимптотически приближаются к оси абсцисс при $x \rightarrow \pm\infty$; 4) площадь, ограниченная кривой распределения и осью абсцисс равна единице; 5) имеет две точки перегиба.

Центром симметрии распределения является центр рассеивания a , при изменении которого, кривая распределения будет смещаться вдоль оси абсцисс, не меняя своей формы [1].

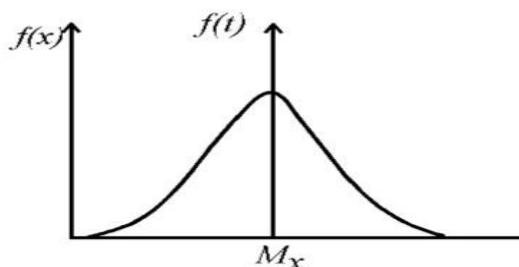


Рис. 2. График функции плотности вероятности нормального распределения

Параметр σ – это есть характеристика рассеивания, определяющая саму форму кривой Гаусса. С уменьшением σ кривая становится круче, с увеличением σ – выглаживается [1].

Самый простой пример применения нормальной величины на практике основывается на свойстве вероятности ее попадания в интервал.

Для примера приведем решение следующей задачи:

На одном из золоторудных тел установлено, что среднее содержание золота составляет 8 г/т при $\sigma = 3$.

Какова вероятность того, что в наугад взятом образце содержание золота будет колебаться от 10 до 17 г/т.

Решение:

Вероятность попадания случайной величины X , распределенной по нормальному закону, в интервал $[x_1; x_2]$, равна:

$$P\{X \in [x_1; x_2]\} = \Phi(t_2) - \Phi(t_1),$$

$$\text{где } t_1 = \frac{x_1 - a}{\sigma}; t_2 = \frac{x_2 - a}{\sigma}$$

Отсюда

$$P = \Phi(3) - \Phi(1) = 0,4987 - 0,3413 = 0,157$$

Это означает, что в каждых 15-16 пробах из 100 наугад взятых из данного рудного тела содержание золота составит от 10 до 17 г/т.

Таким образом, используя свойство попадания вероятности нормальной случайной величины в определенный интервал, можно выяснить долю определенного значения среди множества других. Сфера применения такого свойства не имеет границ: начиная с определения привычных нам нормальных (типичных) параметров роста, веса и размера обуви; заканчивая важными для различных наук нормальными параметрами.

Широкое применение нормального распределения в практике измерений объясняется центральной предельной теоремой теории вероятностей:

Сумма достаточно большого количества слабо зависимых случайных величин, имеющих примерно одинаковые масштабы (ни одно из слагаемых не доминирует, не вносит в сумму определяющего вклада), имеет распределение, близкое к нормальному.

Например, отклонения в размерах деталей от установленного размера объясняются многими причинами. Каждая из них влияет на размер детали, так что отклонение, которое фактически регистрируется при измерениях, является суммой большого числа отклонений и следует нормальному закону распределения.

Исходя из центральной предельной теоремы теории вероятности, нормальное распределение можно рассматривать как теоретическую основу для изучения случайных погрешностей и их влияния на результат измерения. Это обуславливает применение гауссовского распределения в экономике, химии, метрологии, в физике и многих других исследованиях.

Учитывая свойства кривой Гаусса, можно выделить следующие закономерности распределения случайных погрешностей:

равные по абсолютному значению погрешности являются равновероятными;
малые по абсолютному значению погрешности случаются чаще, чем большие.

Важное значение для практики имеет правило «трёх сигм», как одно из свойств непрерывной случайной величины, распределенной по нормальному закону:

Практически достоверно, что значения нормально распределенной случайной величины X заключены в интервале $(a - 3\sigma; a + 3\sigma)$. Вероятность попадания нормальной случайной величины в заданный интервал равна 0,9971. Это свойство графически иллюстрируется и графиком плотности нормальной кривой, в частности тем, что ось абсцисс является горизонтальной асимптотой. В практических исследованиях правило «трёх сигм» можно применять и в обратном направлении: если статистически установлено, что почти все значения исследуемой случайной величины укладываются в интервал длиной 6 стандартных отклонений, то появляются веские основания полагать, что эта величина распределена по нормальному закону.

В то же время утверждать, что некоторая случайная величина распределена, в том числе и по нормальному закону, можно достоверно, используя критерий согласия Пирсона. Данный критерий позволяет установить, насколько различаются теоретические и статистические частоты. Кроме того, при проверке статистических гипотез в математической статистике, а также при исследовании достоверности эконометрических моделей, и их параметров использование t -критерия Стьюдента и F -критерия Фишера требует нормального распределения экспериментальных данных [3].

Вывод. Таким образом, можно утверждать, что нормальный закон распределения случайной величины занимает центральное место среди других законов распределения в теории вероятностей. При решении прикладных задач в самых разных областях принято использовать нормальное распределение в качестве модели статистических закономерностей в наблюдаемых данных. Это дает возможность применять его при определении погрешностей (в экономике, в физике, в медицине и др.), при определении доли определенного значения среди множества других и нахождении наиболее часто встречающихся значений среди их несчетного числа (что находит признание в статистических исследованиях).

Для закона нормального распределения открываются все новые и новые возможности его использования. Главным образом это основывается на экономических исследованиях, кроме того в последнее время это связано с разработкой новых психологических и психиатрических тестирований, использующих его для исследования параметров личности человека.

Список литературы:

1. Вентцель, Е.С. Теория вероятностей: учеб. для вузов / Е.С. Вентцель. – 6-е изд. стер. – М.: Высш. шк., 1999. – 576 с. – ISBN 5-06-003650-2.
2. Полшков, Ю.Н. Теория вероятностей и математическая статистика: учебное пособие для студентов, обучающихся по программам высшего образования укрупнённой группы специальностей и направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление / Ю.Н. Полшков, Л.А. Гладкова, А.В. Пелашенко. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – 224 с.
3. Трофимова, Е.А. Теория вероятностей и математическая статистика: учеб. пособие / Е. А. Трофимова, Н. В. Кисляк, Д. В. Гилёв; [под общ. ред. Е. А. Трофимовой] – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 160 с. – ISBN 978-5-7996-2317-3.

Самигина А. Ф., студент
Научный руководитель: Подповетная Ю. В., д-р пед. наук, доцент
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ
(Уральский филиал)», РФ
alsusamigina@gmail.com

СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В МЕДИЦИНЕ: ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Актуальность. В настоящее время идёт цифровизация мира, которая не могла не коснуться медицины. Всё активнее используются новые технологии, в связи с чем предъявляются высокие требования к квалификации врачей и применяемым ими методикам. Количество информации о различных болезнях постоянно увеличивается. Человеческий фактор начинает сказываться на результативности деятельности медицинских работников. Именно в данный момент появляется необходимость применения математических методов (в частности, эконометрических) в сфере медицины, которые помогают систематизировать информацию с необходимой точностью, оценить экономическую эффективность сектора медицинских услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Существует обширная научная литература по использованию математических методов в медицинской сфере, что отражено в трудах А.Л. Гребенёва, С.М. Захарова, Г.Г. Знайко, В.Р. Цибульского, О.И. Сергейчика, М.В. Абрамова и др. учёных (см. [1 – 3] и библиографию).

Целью исследования является раскрытие сущности применения математических методик в медицине и прилегающих областях, описание их возможностей и перспектив.

Результаты исследования. К методам, применяющимся в медицинской сфере, относятся методы математического и эконометрического моделирования, статистические методы и др. методы. Разберём сущность каждого метода.

Моделирование – метод исследования определённого объекта через изучение данных свойств на построенной модели, которая более удобна для решения поставленных задач исследования и схожа с первым объектом. Таким образом, реальные понятия заменяются, например, числами, уравнениями, графиками и т.д.

В математическом моделировании имеется два независимых круга задач.

Первый носит теоретический характер, направленный на расшифровку потенциальных возможностей регуляторных механизмов, принципов функционирования. Такая методика активно применяется в иммунологии. При помощи построения модели получают информацию о течении различных болезней, о взаимодействии антител и антигенов.

Второй круг задач – практический. Он позволяет, например, давать конкретные рекомендации для пациента по дозировке препарата при различном питании и физической форме.

Обратная задача носит эконометрический характер. Уровень физической формы пациента посредством эконометрической модели связан с затратами на питание, приобретение медицинских препаратов, расходами на медицинскую диагностику и т.п.

Статистика – сбор, исследование и публикация количественных данных об изменениях изучаемого объекта. Так, при помощи данного метода Адольф Кетле – бельгийский статистик – обосновал, что число ударов пульса находится в обратном отношении с квадратным корнем роста пациента, предвосхитив анализ размерности и аллометрические уравнения применительно к человеческому организму [1].

Биометрия – наука, занимающаяся изучением параметров человека математическими методами, которые способствуют его однозначной идентификации через схожие или различные черты. Банки используют биометрические данные клиентов для защиты их сбережений. Полиция может выявить определённого человека по отпечаткам пальцев. В лечебных учреждениях перспективно распознавание голоса для доступа к медицинским картам.

Что касается генетики – раздела биологии, занимающегося изучением генов, их вариаций и закономерностей наследственности, то она напрямую связана с математикой. В настоящее время начала пользоваться спросом процедура, изучающая гены человека и описывающая его происхождение, выясняя гены каких народов присутствуют в его данных. С помощью методов комбинаторики можно спрогнозировать цвет глаз ребёнка, группу крови, узнать окрас ещё не рожденных котят, а самое главное – выявить, какие болезни могут быть присущи определённому человеку. Такие исследования позволяют подобрать оптимальный метод лечения, сократив риски. Например, экономический риск возникновения дополнительных расходов на получение медицинских услуг.

Решим конкретную задачу. У матери вторая группа крови (она гетерозиготна), у отца – четвёртая. Какие группы крови возможны у детей?

В человеческой популяции имеется три гена i^0 , I^a , I^b , кодирующие белки-антигены эритроцитов, которые определяют группы крови людей. В генотипе каждого человека содержится только два гена, определяющих его группу крови: первая группа i^0i^0 ; вторая $I^a i^0$ и $I^a I^a$; третья $I^b I^b$ и $I^b i^0$ и четвёртая $I^a I^b$. Решение задачи представлено на рис. 1.

P	$I^a I^b$	$I^a i^0$
G	I^a, I^b	I^a, i^0
F ₁	$I^a I^a, I^a i^0, I^b i^0, I^a I^b$ (вероятность рождения ребенка со второй группой крови составляет 50%, с третьей — 25%, с четвертой — 25%).	

Рис. 1. Решение генетической задачи методом комбинаторного анализа

Таким образом, при помощи комбинаторики мы смогли спрогнозировать группы крови детей.

Выводы. В ходе исследования обосновано, что математические методы широко применимы в медицинской сфере. Математическое и эконометрическое моделирование, статистические методики используются в биометрии и генетических исследованиях. Перспективы применения математических методов заключаются в снижении рисков для врачей и пациентов, прогнозировании заболеваний, а также формулировке рекомендаций больным. При анализе экономической эффективности сектора медицинских услуг найдётся место для математики – царицы всех наук.

Список литературы:

1. Гребенёв А.Л. Пропедевтика внутренних болезней [Текст]: учебник, 5-е изд., перераб. и доп. / А.Л. Гребенёв. – М.: Медицина, 2001. – 592 с.
2. Захаров С.М. Спектральный анализ электрокардиосигналов [Текст] / С.М. Захаров, Г.Г. Знайко // Вопросы радиоэлектроники. – 2017. – № 3. – С. 110-115.
3. Цибульский В.Р. Методы получения передаточной функции на основе частотных характеристик электрокардиограммы [Текст] / В.Р. Цибульский, О.И. Сергейчик, М.В. Абрамов // Вестник кибернетики. – 2008. – № 7. – С. 79-85.

Сирота А. А., аспирант
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
ansir0401@yandex.ru

ПРИКЛАДНОЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ МИРОВОГО ОПЫТА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ ОТРАСЛИ

Актуальность. Экономическое программирование и стратегическое планирование во многих странах мира осуществляется через институт министерства экономического развития (возможно другое название), которое регулярно формирует целевые прогнозы на несколько лет вперёд. В свою очередь, правительство регулярно утверждает годовые прогнозы, содержащие экономические отчёты по отраслям промышленности.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемами стратегического планирования развития промышленных отраслей и прилегающими вопросами занимались А.В. Половян, Н.В. Шемякина, Г.В. Астапова, Л.И. Тараш, Ю.Н. Полшков, В.П. Вишневский, М.С. Старикова, И.О. Малыгина, Г.Б. Клейнер, Г.Н. Дончевский, М.А. Сазонова, Р. Барро, М. Доссо, К. Марчезе и др. учёные. В этом контексте отметим труды, которые, по нашему мнению, заслуживают внимания [1 – 4].

Цель исследования. Обоснование научно-методических положений в сфере анализа особенностей мирового опыта использования инструментов стратегического планирования развития промышленной отрасли.

Результаты исследования. Среднесрочные и годовые прогнозы включают только агрегированные показатели (валовой внутренний продукт, доля безработных среди активного населения, общий индекс цен и др.) по отраслям промышленности и регионам. Компоненты основаны на соответствующих прогнозах профильных институтов [1].

Важнейшее учреждение, занимающееся внедрением систем стратегического планирования, во Франции существует с конца 1940-х годов. С 1950-х годов существует должность генерального комиссара правительства по планированию.

Управление генерального комиссариата Франции по планированию изначально состояло примерно из 150 сотрудников и решало различные отраслевые задачи, определяя широкий характер охвата применения стратегического планирования развития промышленности в стране. В комиссариат всегда включаются высокопоставленные министерские чиновники, эксперты, а также руководители крупных компаний и бизнес-союзов. Сотрудники комиссариата анализируют экономические проблемы, оценивают перспективы развития промышленных отраслей и составляют предложения для включения их в генеральный план на среднесрочную перспективу в пять лет. Количество комиссий и их соотношение отражает восприятие важности отраслевых проблем французской экономики.

В качестве консультативного органа работает также Совет по экономическому и социальному развитию. В него входят представители разных социальных групп: бизнесмены, служащие, рабочие, фермеры, представители государственного аппарата.

Таким образом, опыт Франции состоит в выделении основной функции Совета как профильного института координации между интересами всех социальных групп населения страны при общем определении перспектив промышленного развития в различных отраслях экономики. Это оказало большое влияние на разработку новых методов стратегического планирования, трансформированных впоследствии в методики индикативного планирования, директивного планирования и др.

Специализированные институты такой же направленности имеются в Южной Корее и Японии. Они разрабатывают стратегии развития в рамках обсуждения документов стратегического планирования.

В 1960-1990-е гг. институты такого рода обеспечили определение приоритетных направлений действий. Речь идёт об отраслевых приоритетах в отношении инвестиционной политики. Это позволяет государствам сосредоточиться на оценке усилий участников стратегического планирования по некоторым направлениям бизнеса. Как правило, приоритетными сферами деятельности являются промышленные отрасли, которые могут иметь мультипликативный эффект для экономики [3].

В Японии основным институтом, обеспечивающим функционирование системы стратегического планирования в промышленности, было Бюро цен управления экономическим планированием, созданное в начале 1950-х годов. В задачи Бюро входит разработка планов экономического и социального развития страны, формирование прогнозов развития, координация деятельности государственных ведомств по реализации этих планов. После принятия окончательного решения на заседании кабинета министров Японии исполнители берут на себя работу по продвижению экономического плана. Соответствующие министерства и ведомства, в соответствии с планом, обеспечивают основные направления деятельности на среднесрочную (пять лет) и долгосрочную перспективы в сферах, определённых приоритетными. После окончания Второй мировой войны правительство Японии разработало более десяти планов экономического развития страны. В зависимости от ситуации в стране и мире содержание этих планов менялось (иногда довольно резко).

Заметим, что многие страны перенимали опыт СССР периода Великой Отечественной войны [2]. Сказались впечатляющие результаты советских институтов стратегического планирования развития промышленных отраслей (оборонная промышленность, атомная отрасль, аэрокосмический комплекс и др.) военного и послевоенного периодов.

Рассматривая прикладную аспектологию стратегического планирования процессов развития промышленных отраслей Китайской Народной Республики (КНР) – одной из самых крупных и динамически развивающихся стран мира – необходимо дать краткую характеристику в ретроспективе.

В декабре 1978 г. руководство страны предложило план «четырёх модернизаций»: промышленности, сельского хозяйства, обороны, науки и технологий. Началась эра экономических реформ, в которых основная ставка делалась на научно-технический прогресс как главный фактор промышленного роста.

Стратегия «реформы и открытости» Дэн Сяопина с 1978 г. предусматривала создание благоприятных условий для деятельности иностранных предприятий в Китае с целью привлечения в страну иностранного капитала и современных технологий путём локализации промышленного производства. Вместе с тем, приток иностранных инвестиций строго регулировался. Предоставлялись льготы инвесторам, которые осуществляли капиталовложения в промышленные технологии и производство современных товаров и услуг [4].

Рассмотрение опыта реформирования системы стратегического планирования КНР позволило выделить соизмеримые с научно-техническим развитием страны периоды: заимствование опыта других государств; культурная революция 1960-1980 гг.; догоняющая модернизация на основе заимствований зарубежных передовых технологий; текущая стадия, следующая концепции «опережающей модернизации» с упором на собственный научно-технический потенциал.

При планировании в КНР вплоть до сегодняшнего дня используются четыре основных принципа, возведённые в базис инструментального обеспечения

стратегического планирования процессов развития промышленных отраслей: необходимость выборочного анализа ситуации на основе реальности; согласованность с курсом, линией и программой партии, т.е. достаточно выраженный централизованный характер разработки программ стратегического планирования; определение темпов развития промышленного и аграрного секторов производства с широким охватом стратегического планирования на государственном уровне; составление общего баланса народного хозяйства.

Составляется баланс между сельским хозяйством, лёгкой и тяжёлой индустрией. Оптимизируются пропорции между накоплением и потреблением ресурсов (энергия, транспорт и др.), между экономическим, культурным и военным строительством, между простым и расширенным воспроизводством, между объёмами текущего промышленного и непромышленного строительства [1].

Примечательно, что, внедряя механизмы рыночной экономики, КНР сохраняет целиком систему государственного планирования. В настоящее время в КНР действует комплексная система государственного планирования и управления наукой и технологиями. Формирование национальной политики научно-технического развития, определение её приоритетных направлений, разработка программ и пятилетних планов государства координируется и поддерживается со стороны государства как прямого регулятора хозяйственных отношений.

Выводы. Китайская система государственного планирования и промышленного менеджмента сопряжена с научно-техническим развитием и имеет отличительные характеристики от анализируемого в работе опыта Франции, Японии и Южной Кореи. Имеет место определение приоритетных направлений научно-технического и индустриального развития, где должна быть концентрация усилий государственного аппарата и бизнес-сообщества.

Список литературы:

1. Полшков Ю.Н. О прикладных подходах к стратегическому планированию антикризисного поведения отрасли экономики / Ю.Н. Полшков, Д.В. Губанова // Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы VI Международной научной конференции (Донецк, 26-27 октября 2021 г.). – Том 5: Экономические науки. Часть 1 / под общей редакцией проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – С. 247-249.
2. Полшков Ю.Н. О стратегическом планировании развития экономики СССР во время Великой Отечественной войны / Ю.Н. Полшков, Л.Н. Полшкова // Историческая память о Великой Победе как основа духовного единства Донбасса и России (в рамках празднования 75-летия Великой Победы): Материалы Международной научно-практической конференции (Донецк, 1 декабря 2020 г.) / под общей редакцией проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – С. 200-202.
3. Полшков Ю.Н. Прикладные инструменты стратегического планирования в области повышения конкурентоспособности продукции российского судостроения: производственные фонды, экономика труда, математическое моделирование / Ю.Н. Полшков // Каспий и глобальные вызовы: материалы Международной научно-практической конференции (г. Астрахань, 23-24 мая 2022 г.) / составители: О.В. Новиченко, Е.А. Беляева, Н.Н. Бердиева, М.В. Лазько, Д.А. Черничкин, К.С. Варламова, Н.В. Купчикова. – Астрахань: Астраханский государственный университет, 2022. – С. 211-214.
4. Полшков Ю.Н. Стратегическое планирование процессов инновационного развития военного судостроения России: эффективность труда, экспортный потенциал / Ю.Н. Полшков // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2022. – № 1. – С. 244-254.

Стрелец Я. В., студентка
Научный руководитель: Пелашенко А. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
ni.ova@yandex.ru

МЕТОДЫ ТЕОРИИ ВЕРОЯТНОСТЕЙ В ПРИКЛАДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАДАЧАХ

Актуальность. Современная экономика находится на интересном этапе развития. И в сложившихся экономических условиях теория вероятностей все больше интегрируется в повседневную жизнь. Методы теории вероятностей – это основа для описания состояния экономики на макро- и микроуровне и принятия решений в управлении в соответствии с полученными данными. Они являются востребованным практически во всех сферах экономики.

Анализ последних исследований и публикаций. Существенный вклад в развитие теории вероятностей как науки внесли российские ученые: П.Л. Чебышев, А.А. Марков, А.М. Ляпунов. Вопрос о сущности методов теории вероятностей в экономике в последнее время поднимается достаточно часто и рассматривается со всевозможных сторон современными учеными: В.В. Дешевых, С. Ю. Леонидова, Е.Б. Корева, М.В. Глебова, В.В. Дмитриенко, В.А. Жукова, Я.В. Порублева и многие другие. Однако, аспекты, рассмотренные ними, пока что не до конца изучены и не до конца структурированы.

Цель исследования – изучение применения методов теории вероятностей в различных экономических ситуациях и задачах для оценки рынка капитала, кредитного рынка, рынка страхования и экономической среды в целом.

Результаты исследования. Теория вероятностей – математическая наука, направленная на исследование случайных действий и событий, и их особенностей и характеристик [4]. Одна из наиболее распространенных областей её применения – экономическая. Прогнозирование экономических процессов, их изучение и планирование невозможно без формирования экономико-математических моделей, которые опираются на теорию вероятностей.

Функционирование финансовых рынков находится под воздействием законов теории вероятностей, потому что большая часть событий – случайные. Невозможно с точностью определить результат какой-либо операции или сделки на финансовом рынке, так как они зависят от многих факторов, которые сложно предсказать [2]. Но если изучать и рассматривать законы, управляющие случайными событиями, разного рода задачи, то можно влиять на наступление этих событий.

Теория вероятностей – основа вероятностно-статистических методов принятия решений в управлении. Для вычисления самых различных экономических данных нередко используется интегральная и локальная формула Муавра-Лапласа, формула полной вероятности, формула Бернулли и другие.

Формулы теории вероятностей успешно адаптируются для оценки бизнес-плана.

Так, с помощью вероятностных формул выявляют процент силы бизнес-плана. В основу данного исследования легло классическое определение вероятности:

$$P(S) = \frac{m}{n},$$

где $P(S)$ – сила проекта; m – суммарное количество выявленных сильных сторон проекта; n – сумма сильных и слабых сторон;

При этом при $P(T) \leq 0,4$ стоит подумать о целесообразности реализации проекта, а при $P(T) \geq 0,8$ проект считается конкурентоспособным и может успешно реализовываться.

Классическое определение вероятности также позволяет оценивать процент влияния угроз на проект (используется классическое определение вероятности).

$$P(T) = \frac{t}{k},$$

где $P(T)$ – влияние угроз;

t – суммарное количество выявленных угроз идеи (проекта);

k – сумма угроз и возможностей.

Эта формула показывает степень зависимости проекта от рисков. Здесь выводы следующие: если $P(T) \leq 0,4$, то целесообразно его реализовывать, если же $P(T) \geq 0,8$, то проект высокорисковый и следует подумать стоит ли им заниматься.

Для общей оценки перспективности бизнеса за основу берется теорема сложения вероятностей несовместимых событий [1]:

$$P(S - T) = P(S) - P(T).$$

Инструментарий теории вероятностей используется и в сфере инвестиций.

Ожидаемую доходность от инвестиций можно рассматривать как множество реализованных отдельных вероятностей. Вероятность наступления события может быть определена объективным методом, который основан на вычислении частоты, с которой происходит данное событие. Рассмотрим данную задачу на примере.

Имеются два варианта вложения капитала. Статистика, имеющаяся по сходным положениям, показывает, что при инвестициях в мероприятие «А» получение прибыли в сумме 25 тыс. руб. имеет вероятность 0.6, а в проект «В» получение прибыли в сумме 30 тыс. руб. имеет вероятность 0.4.

Рассматриваемые варианты инвестиций представляют собой дискретные случайные величины. Для выбора более прибыльного варианта можно найти математическое ожидание (среднее значение) прибыли. По проекту «А»: $25 \times 0,6 = 15$ (тыс. руб.); по проекту «В»: $30 \times 0,4 = 12$ (тыс. руб.). Поскольку средние значения одинаковы, с этой точки зрения проекты можно считать равнозначными. Для окончательного выбора можно рассчитать среднеквадратическое отклонение. Приоритет стоит отдать проекту, которому соответствует его меньшее значение.

Теория вероятностей находит свое применение и в страховой деятельности. Здесь чаще всего применяются формулы схемы Бернулли.

Рассмотрим два варианта постановки подобных задач.

Задача 1. Страховая компания «В» заключила 120 000 договоров имущественного страхования. Вероятность наступления утраты или повреждения имущества по каждому договору в течение года составляет 5%. Определим вероятность того, что таких случаев будет не более 6500.

По условию задачи $n = 120\ 000$ – число договоров имущественного страхования; $p = 0,05$ – вероятность недостачи или повреждения имущества по каждому договору в течение года.

Тогда среднее количество недостачи или повреждения имущества по каждому договору в течение года равно $np = 120\ 000 \times 0,05 = 6000$.

Используя интегральную теорему Муавра-Лапласа:

$$P(0 < m \leq 6500) \approx \Phi_0(X_2) - \Phi_0(X_1),$$

$$\text{где } X_1 = \frac{0 - np}{\sqrt{npq}} = -79,47; \quad X_2 = \frac{6500 - np}{\sqrt{npq}} = 6,62.$$

Используя свойства функции Лапласа

$$P(0 < m \leq 6500) \approx 0,5 + 0,5 = 1,$$

то есть практически достоверно, что количество повреждения имущества по договорам в течение года будет не более 6500.

Задача 2. За 2016-2021 года у компании «ВСК» в среднем каждый 20 договор заканчивался выплатой по страховому случаю. Компания заключила 7 контрактов. Оценим вероятность того, что страховой случай наступит ровно один раз; хотя бы один раз.

Обозначим событие A как наступление страхового случая. Независимыми испытаниями являются заключение договоров, их $n = 5$, x – число успехов, тогда, очевидно: $p = P(A) = \frac{1}{20}$, $q = 1 - p = \frac{9}{20}$. По формуле Бернулли:

$$P_n(k) = C_n^k \times p^k \times q^{n-k}$$

Страховой случай наступит только 1 раз

$$P_7(1) = C_7^1 \times \left(\frac{1}{20}\right)^1 \times \left(\frac{9}{20}\right)^6 = 0,2573$$

Страховой случай наступит хотя бы один раз:

$$P_7(k \geq 1) = 1 - P_7(k < 1) = 1 - P_7(k = 0) = 0,3017$$

Одной из важнейших задач ведения бизнеса является выбор правильной стратегии. Её поиск можно проводить, используя методы теории вероятностей.

Представим известное туристическое место в которое ежедневно приезжает большое число туристов. В этом месте находятся 3 ресторана одного класса, где можно пообедать. К 15:00 число туристов составляет около 1500 человек, из которых $\frac{2}{3}$ захотят посетить один из ресторанов, поэтому каждый турист выбирает ресторан случайно, с вероятностью $p = 0,3333$.

Рассмотрим данную ситуацию с точки зрения владельца одного из ресторанов. Число посетителей ресторана каждый день разное, заранее неизвестное (от 0 до 1000). Перед владельцем стоит вопрос: «Сколько должно быть посадочных мест в ресторане?». Если предположить, что в ресторан зайдет каждый 3, то количество нужных посадочных мест составит 334. Но что, если в ресторан зайдет больше людей? Для организации каждого посадочного места необходимо дополнительное вложения денег, увеличение площадей, расширение штата. Используя методы теории вероятностей можно оценить целесообразность подготовки дополнительных мест, сравнивая затраты на их организацию с потенциальным доходом. Таким образом вероятность позволяет прогнозировать результаты стохастических экспериментов в виде случайных событий, она дает им количественную и качественную оценки. При этом уровень неопределенности и степени риска снижается [3].

Выводы. Теория вероятностей – это сильный инструмент для прогнозов рыночных взаимоотношений и управления инвестициями для получения большей прибыли. В экономике она применима не только для решения общехозяйственных задач, но и для анализа стратегических проблем предприятий, разработок организационных структур и систем стимулирования.

Список литературы:

1. Гмурман, В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика: учебник для вузов / В. Е. Гмурман. – 12-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 479 с.
2. Дмитриенко, В. В. Применение теории вероятностей при решении экономических задач / В. В. Дмитриенко, В. А. Жукова, Я. В. Порублева // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2019. – № 4–3. – С. 49–51.
3. Дмитриенко, В. В. Применение теории вероятностей при решении экономических задач / В. В. Дмитриенко, В.А. Жукова, Я.В. Порублева // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2020. – № 5–6. – С. 28–29.
4. Теория вероятностей и статистика / Ю. Н. Тюрин, А. А. Макаров, И. Р. Высоцкий, И. В. Яценко. – М.: МЦНМО: АО «Московские учебники», 2004. – 256 с.

Талах Н. Д., магистр
Научный руководитель: Полшков Ю. Н., д-р экон. наук, доцент
ГООУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
talah.natalia@yandex.ru

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ И ПРИКЛАДНАЯ СУЩНОСТЬ

Актуальность. Под воздействием динамики экономической ситуации становится острой необходимостью разработка инструментов, моделей и методов, позволяющих предоставить помощь машиностроительным предприятиям, увеличить уровень результатов и основополагающих показателей их функционирования. Эффективными подходами к достижению поставленных задач является снижение затрат, увеличение производительности труда и улучшение деятельности предприятия машиностроительного комплекса в целом. Крайне актуален механизм по проведению оптимизации системы управления бизнес-процессами предприятия машиностроительного комплекса.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами оптимизации системы управления бизнес-процессами занимались такие отечественные и зарубежные учёные, как Т.В. Алексейчик, С.А. Байзулаев, А.В. Кукарцев, Р.Н. Лепа, С.Н. Гриневская, А.Е. Шматько, Ю.В. Ляндау, О.В. Милёхина, Е.В. Минаева, Ю.С. Морозова, И.В. Муханова, А.Л. Рыжко, Б. Цай, Я. Ли, А. Щер [1 – 6] и др.

Целью исследования является дальнейшее развитие механизма управления бизнес-процессами предприятия машиностроительного комплекса с теоретической и прикладной точек зрения.

Результаты исследования. Оптимизация бизнес-процессов сочетается с процессом повышения эффективности их управления.

Осуществление процесса повышения эффективности управления бизнес-процессами невозможно без учёта ряда условий:

1. Наличие сформированной системы чётко выделенных бизнес-процессов машиностроительного предприятия.
2. Оценка оптимальности управления бизнес-процессами машиностроительного комплекса в контексте «от частного к общему».
3. Неоднозначность решения по оптимизации.
4. Недооценка рентабельности оптимизации системы управления бизнес-процессами машиностроительного предприятия со стороны сотрудников.

Соблюдение этих условий создаёт предпосылки к формированию механизма управления бизнес-процессами предприятий машиностроительного комплекса (рис. 1).

Естественно, что этот шаг нуждается в теоретическом обосновании [1; 5]. Не менее важно понять прикладную сущность подобного механизма с адаптацией его к реалиям машиностроения Российской Федерации и вошедшей в её состав Донецкой Народной Республикой [2 – 4].

Таким образом, по причине необходимости соблюдения представленных условий, предложены следующие этапы по проведению оптимизации системы управления бизнес-процессами предприятия машиностроительного комплекса.

Первый этап заключается в постановке целей и задач оптимизации. Со стороны руководства машиностроительного предприятия необходимо чёткое определение показателей и аспектов деятельности, нуждающихся в улучшении. Кроме того, следует определиться, за счёт каких ресурсов это можно организовать.

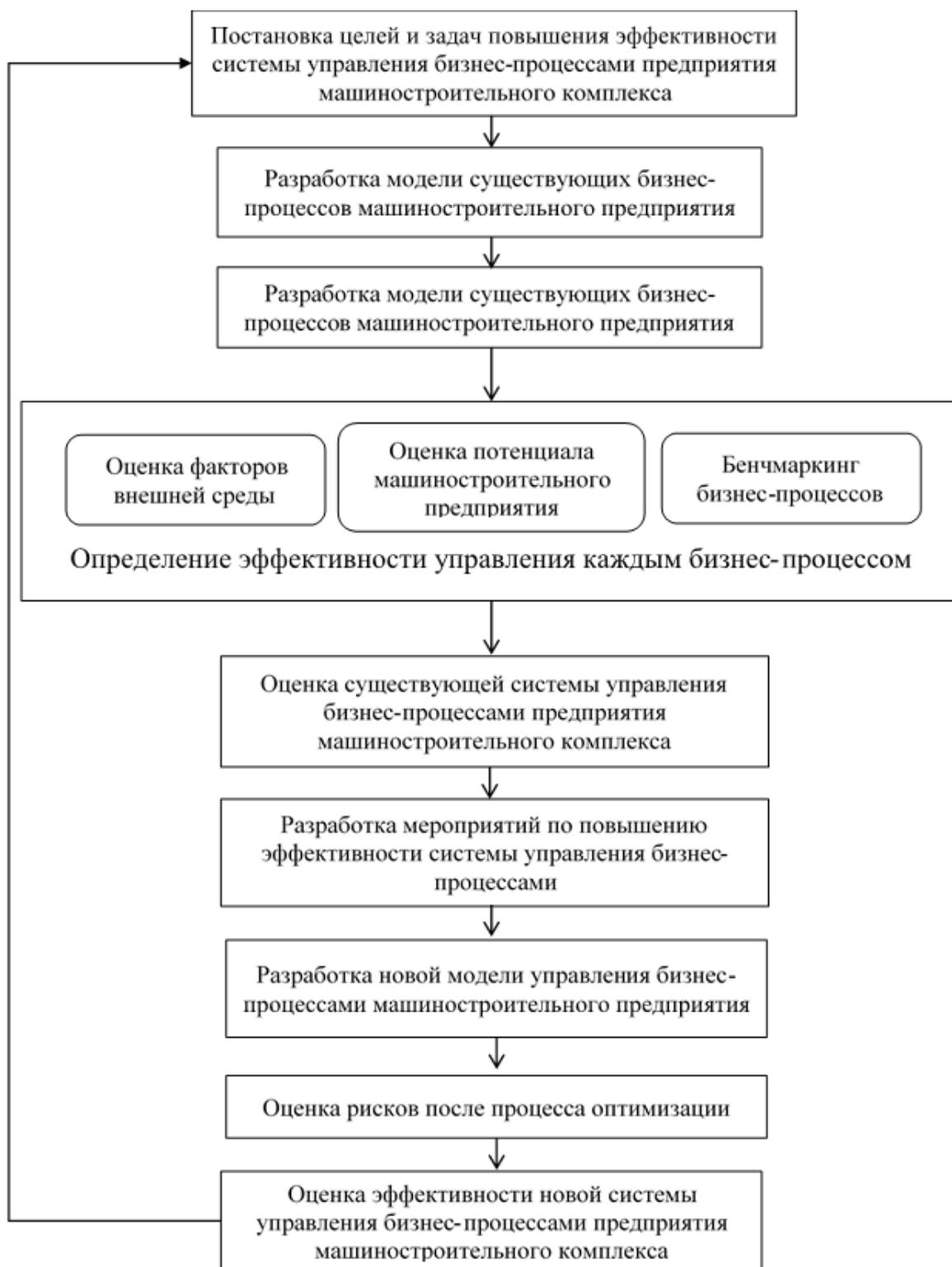


Рис. 1. Механизм проведения мероприятий по повышению эффективности системы управления бизнес-процессами предприятия машиностроительного комплекса

Второй этап подразумевает необходимость описания уже существующих ныне и функционирующих бизнес-процессов машиностроительного предприятия в формате «как есть», а также разработки их моделей. Наличие большего числа описанных

бизнес-процессов в модели позволяет более качественно и шире оценить их оптимальность.

Третий этап характеризуется необходимостью подробного изучения влияния на бизнес-процесс внешней и внутренней среды машиностроительного предприятия для определения текущей эффективности бизнес-менеджмента. Также существует потребность в проведении бенчмаркинга (сравнение существующего бизнес-процесса машиностроительного предприятия с эталонным бизнес-процессом).

Смысл остальных этапов понятен из рис. 1.

Опираясь на результаты публикации [7], обосновано, что на предприятиях машиностроительного комплекса величина затрат труда следующего года L_{t+1} зависит от стоимости основных производственных фондов текущего года X_t :

$$L_{t+1} = c + e \cdot X_t + v_{t+1}. \quad (1)$$

В эконометрическом уравнении (1) неизвестные параметры c и e определяются методом наименьших квадратов. Слагаемое v_{t+1} играет роль случайного отклонения, характеризующего уровень рисков в машиностроении.

Прикладная сущность модели (1) состоит в возможности прогнозирования затрат труда, обеспечивающих реализацию бизнес-процессов предприятий машиностроительного комплекса.

Выводы. Дальнейшее развитие механизма оптимизации управления бизнес-процессами предприятия машиностроительного комплекса представляет собой комплекс мероприятий, ориентированный на повышение эффективности, производительности и конкурентоспособности уже существующих и функционирующих бизнес-процессов, а также укрепление и стабилизацию уровня стратегического развития машиностроительного предприятия.

Список литературы:

1. Байзулаев, С.А. Теоретические аспекты формирования и реализации инвестиционной политики отраслей машиностроительного комплекса Российской Федерации [Текст] / С.А. Байзулаев // Науковедение. – 2015. – № 5. – С. 10-14.
2. Лепа, Р.Н. Прогнозы развития промышленности в ДНР: машиностроительная отрасль / Р.Н. Лепа, С.Н. Гриневская, А.Е. Шматько // Вестник Института экономических исследований. – 2017. – № 3 (7). – С. 17-26.
3. Муханова, И.В. Модернизация машиностроения России в условиях экономических санкций: проблемы и пути решения [Текст] / И.В. Муханова // Экономический журнал. – 2015. – № 2 (38). – С. 34-41.
4. Рыжко, А.Л. Каузальная классификация бизнес-процессов предприятия [Текст] / А.Л. Рыжко // Управленческие науки. – 2018. – № 1. – С. 90-99.
5. Scheer A.-W. ARIS – Business Process Modeling [Text]: monograph / A.-W. Scheer. – Germany; Schaffer GmbH, 2000. – 220 p.
6. Tsai B.-H. Cluster evolution of IC industry from Taiwan to China [Текст] / B.-H. Tsai, Y. Li // Technological Forecasting and Social Change. – 2009. – Special issue 76 (8). – P. 1092-1104.
7. Эконометрика (базовый и продвинутой уровни) [Текст]: учебное пособие / Ю.Н. Полшков, Л.А. Гладкова, О.Г. Кривенчук, А.В. Пелашенко; под общ. ред. Ю.Н. Полшкова. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2019. – 223 с.

Тараненко И. В., студентка

Научный руководитель: Колесник Л. И., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ

lyu2630@yandex.ru

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ТУРИЗМА В США

Актуальность. В современном мире в экономике многих развитых стран туризм и сфера услуг считаются приоритетными направлениями экономического развития, поскольку данная отрасль весьма привлекательна в инвестиционном плане. Туризм способствует развитию инфраструктуры региона или страны в целом, притоку валютных средств. Пример целевых программ по развитию туризма демонстрирует прямой эффект от их реализации: а именно строительство гостиниц, ресторанов, горнолыжных комплексов, дорог, развлекательных центров и т.д. Мультипликативный эффект от реализации этих программ подразумевает вовлечение в этот вид различных субъектов предпринимательства: транспортные фирмы, рекламные агентства, предприятия торговли и общественного питания, развлекательные учреждения. Это обеспечивает приток денег в местные, региональные и государственные бюджеты, а также создает новые рабочие места, решая тем самым социальные проблемы. Туризм часто выступает пионером освоения новых районов и катализатором ускорения развития национальной экономики [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемой продвижения товаров и услуг в туристическом бизнесе занимались такие ученые, как Абалуев Р.Н., Р. Бест, Боголюбов В.С., Л. Доулинга, Л. Перси, Д. Росситера, Гольман И.А., А.Н. Толкачева, Успенский И.В. и др. Однако в современных условиях, характеризующихся нарастающей конкуренцией в туристическом бизнесе, дополнительных исследований требует проблема повышения эффективности продвижения товаров и услуг на данном рынке.

Цель исследования – изучение туризма в США.

Результаты исследования. В настоящее время США обладают богатыми туристическими ресурсами и имеют большой доход от туризма. Так, только в ноябре 2020 года, не смотря на сложную политическую и экономическую обстановку, связанную с пандемией, США посетило 0,907 млн. иностранных туристов, и доходы от туризма только за месяц составили 5,096 млрд. USD.

США имеет мощный туристический потенциал, который неуклонно развивается (табл. 1, рис. 1).

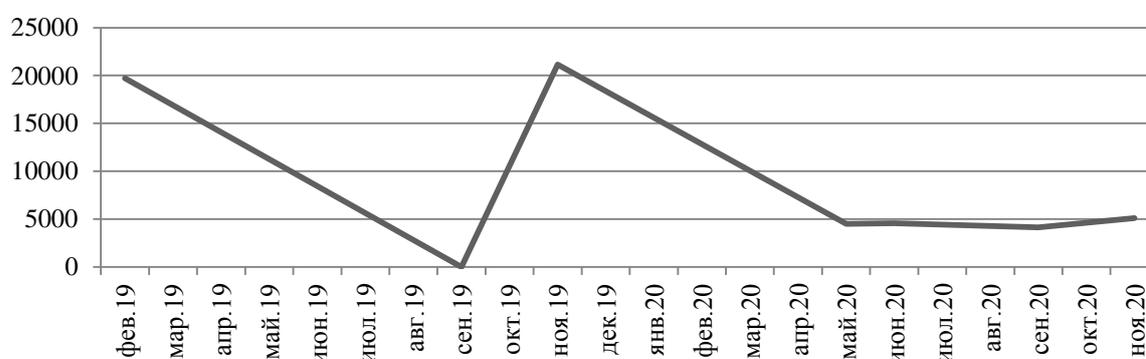


Рис. 1. График, отражающий динамику дохода от туризма в США, 2019-2020 гг.

Туризм в стране занимает значительную роль и приносит значительный процент ВВП, что отражено в табл. 1 [2].

Таблица 1

Объем прибыли от туристической отрасли в ВВП США по годам

Дата, год	Значение, млрд. долл. США	Изменение, %	Дата, год	Значение, млрд. долл. США	Изменение, %
2019	1 666,7	4,49	2013	1 291,9	2,53
2018	1 595,1	3,54	2012	1 260,0	4,84
2017	1 540,6	7,09	2011	1 201,8	8,67
2016	1 438,5	2,17	2010	1 105,9	4,49
2015	1 408,0	4,43	2009	1 094,9	3,54
2014	1 348,2	4,36	2008	1 209,9	

Согласно данным по туризму, которые публикует ежемесячно Управление индустрии путешествий и туризма США, – общий вклад туризма в ВВП США в 2019 году составил 7,8 % (это 1666,7 миллиардов американских долларов), общий вклад в темп прироста реального ВВП - 2,7 % [2]. Доход от туризма в США вырос до 5096 USD млн. (5.096 млрд. USD) в ноябре 2020. Максимальный уровень достигал 21327 USD млн., а минимальный 3871 USD млн.

Общий вклад туризма в ВВП США в 2019 г. составил 1 666,7 billion US dollars или 7,8 %. Общий вклад в темп прироста реального ВВП - 2,7 % [1].

Проведём анализ динамики доходов от туризма. В табл. 2 представлены объемы прибыли от туристической отрасли в США за 2008 - 2019 годы [2] и расчет основных показателей динамики.

Таблица 2

Расчет основных показателей динамики
для объема прибыли от туристической отрасли, в млрд. долл. США

Год	Объем прибыли y_i	Абсолютный прирост		Темп роста		Темп прироста	
		базисный $\Delta y_i^b = y_i - y_1$	цепной $\Delta y_i^c = y_i - y_{i-1}$	базисный $T_i^b = \frac{y_i}{y_1} \cdot 100\%$	цепной $T_i^c = \frac{y_i}{y_{i-1}} \cdot 100\%$	базисный $T_{pri}^b = T_i^b - 100\%$	цепной $T_{pri}^c = T_i^c - 100\%$
2008	1209,9	-	-	-	-	-	-
2009	1094,9	-115	-115,0	90,50	90,50	-9,50	-9,50
2010	1105,9	-104	11,0	91,40	101,00	-8,60	1,00
2011	1201,8	-8,1	95,9	99,33	108,67	-0,67	8,67
2012	1260,0	50,1	58,2	104,14	104,84	4,14	4,84
2013	1291,9	82	31,9	106,78	102,53	6,78	2,53
2014	1348,2	138,3	56,3	111,43	104,36	11,43	4,36
2015	1408,0	198,1	59,8	116,37	104,44	16,37	4,44
2016	1438,5	228,6	30,5	118,89	102,17	18,89	2,17
2017	1540,6	330,7	102,1	127,33	107,10	27,33	7,10
2018	1595,1	385,2	54,5	131,84	103,54	31,84	3,54
2019	1666,7	456,8	71,6	137,76	104,49	37,76	4,49

Базисный абсолютный прирост показывает, что за период с 2008 года по 2019 год объем прибыли от туристической отрасли увеличился на 456,8 млрд. долл. США, хотя в 2009, 2010 и в 2011 годах наблюдалось снижение прибыли по сравнению с 2008 годом. Цепные абсолютные приросты показывают, что объем прибыли от туристической отрасли был более низким по сравнению с предыдущими годами только в 2009 году, в остальное время наблюдался прирост объема прибыли.

Базисный темп роста объема прибыли от туристической отрасли увеличивался с каждым годом и своего максимального значения (137,76 %) достиг в 2019 году. Наибольший цепной темп роста объема прибыли от туристической отрасли (108,67 %) наблюдался в 2011 году, а наименьший (90,5 %) – в 2009 году.

Наиболее высокий базисный темп прироста объема прибыли от туристической отрасли в ВВП США (37,76 %) был в 2019 году. Цепной темп прироста получил максимальное значение (8,97 %) в 2011 году при абсолютном значении 1 % прироста 11,06 млрд. долл. США.

Средний уровень объема прибыли от туристической отрасли в ВВП США составил 1243,19 млрд. долл.

Средний абсолютный ежегодный прирост составляет $\overline{\Delta y} = \frac{y_n - y_1}{n - 1} = 38,07$ млрд.

долл., при этом средний темп роста составляет $\overline{T} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} \cdot 100\% = 102,9\%$, а средний

темп прироста – $\overline{T}_{np} = \overline{T} - 100\% = 2,9\%$.

Таким образом, кризисным годом из представленного в табл. 1 периода для туристической отрасли можно назвать 2009 год, когда все показатели были низкими. В последние годы показатели отличаются своим стабильным ростом.

Выводы. Туристический бизнес в США является важной составляющей экономики страны. Доходы этого бизнеса растут ежегодно на 7-8 %. Объемы авиаперевозок туристов увеличиваются на 4-5 %, что приносит американским авиакомпаниям прибыли до 5-6 миллиардов долларов в год. Быстрое развитие туристического бизнеса в США началось с 50-х годов прошлого века. Состояние туристического бизнеса дифференцировано и напрямую связано с темпами социально-экономического роста региона. Для развития туристического бизнеса большую роль играет состояние туристской инфраструктуры региона. В современном мире Соединенные Штаты Америки являются лидером на мировом туристическом рынке. Сильно развит международный туризм, ежегодные доходы от этого вида туризма составляют более 75 миллиардов долларов. Ежегодно в страну приезжают примерно 50 миллионов иностранных туристов. Однако доходы приносят не только международный туризм, что составляет меньшую часть рынка туризма. Значительная доля приходится на внутренний туризм, широко развитый в США. Внутренний и международный туризм ежегодно приносят прибыли более 500 миллиардов долларов. Обслуживание туристов дает возможность обеспечить работой свыше 7 миллионов людей. Местным органам туризм позволяет пополнить бюджет за счет поступления налогов порядка 100 миллиардов долларов. США – страна, где о государственном регулировании туристической индустрии говорить почти не приходится. Около 95 % предприятий, работающих в этой индустрии, относятся к сфере малого предпринимательства. Всего количество таких предприятий превышает 1 миллион.

Список литературы:

1. Александрова, А. Ю. Международный туризм. Учебник / А.Ю. Александрова. – М.: КноРус. – 2016. – 460 с.
2. Сайт Управление индустрии путешествий и туризма США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://Travelers-United States Department of State state.gov>travelers/> (дата обращения: 28.11.2022).

Хамдохова Б. З., студент

Научный руководитель: Савицкая И. М., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», РФ
info@mkgtu.ru

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ АПК И ЕГО МЕТОДЫ

Актуальность. В данной статье говорится про актуальность экономического моделирования, то есть прогнозирования сельского хозяйства и агропромышленного комплекса. Сформировавшаяся в застойные годы система АПК, как выяснилось, оказалось не способна функционировать в сфере хозяйственного управления. Так как прогнозирование нового типа функционально-отраслевой, производственно-технической, региональной, организационно-хозяйственной системы АПК не завершено. И в этих условиях немаловажную значимость следовало бы отвести определенным элементам плановой экономики, таких как планирование и экономическое моделирование.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование производилось на основе публикаций Бобровникова Г.Н., Клебанова А.И. [1], Бутаковой М.М. [2], Гранберг А.Г. [3], Кузьбожева Э.Н. [4]. В данных указана необходимая информация по экономическому моделированию, а также различных методов и приемов.

Цель исследования. Основной целью исследования является анализ различных методов прогнозирования, эффективное использование экспертного метода в задачах, которые характерны для сельского хозяйства, а также создание на основе проанализированного прогнозов основных ключевых характеристик сельскохозяйственного производства.

Результаты исследования. Ранее существовавшая система АПК в условиях рынка оказалась недееспособной без изменения с учетом рыночных отношений. А попытка хаотичного перевода всей структуры агропромышленного комплекса с плановой на рыночную экономику в отсутствии учета объективных финансовых законов, как выяснилось, не способна функционировать в полной мере. Так как моделирование нового типа функционально-отраслевой, производственно-технической, территориальной, организационно-хозяйственной структуры агропромышленного комплекса не завершено.

В этих условиях немаловажную роль отводилось некоторым элементам плановой экономики – таких как планирование и экономическое прогнозирование. Так как обоснованное представление о возможном пребывании экономики сельского хозяйства и агропромышленного комплекса в будущем вероятно только на основе применения различных методов прогнозирования.

В известной степени, АПК является важным межотраслевым комплексом. Он создан для обеспечения населения продовольствием и входит в количество ведущих ценностей экономики. Ее центральное звено - сельскохозяйственное производство, ключевыми ресурсами которого наряду с орудиями труда и трудовыми ресурсами считаются земля, климат, погода, составляющие в совокупности биоклиматический потенциал. В следствии этого при прогнозировании и планировании становления агропромышленного комплекса следует исходить из взаимодействия экономических, а также естественно-биологических процессов.

Региональные органы управления АПК решают трудности становления в рамках собственной территории, особенная роль в управлении принадлежит экономическому прогнозированию.

Огромную роль в развитии АПК играет обоснованная земельная политика. Она подразумевает проведение аграрной реформы, которая нацелена на преодоление неблагоприятных тенденций и обеспечение стойкого развития агропромышленного комплекса, увеличение значения самообеспечения продуктами питания, повышение экспорта сельскохозяйственной продукции и улучшения продовольственной безопасности региона. Достижение установленных целей учитывается методом системного реформирования отношений собственности и всеохватывающего проведения преобразований во всех сферах АПК.

Ключевой целью прогнозирования и планирования развития агропромышленного комплекса считается максимизация объема конечной продукции и приближение размера и структуры изготовления продукции к размерам и структуре потребностей в ней. В структуру конечной продукции агропромышленного комплекса входит продукция, которая используется на собственное потребление населения, производственное употребление в секторах экономики, не входящих в АПК, прирост запасов, резервов, экспорт. Продукция поступает потребителю ключевым образом сквозь сферу обращения: муниципальную и кооперативную торговлю, структуру общественного питания.

Существуют надлежащие виды методов экономического прогнозирования. Статистические методы прогнозирования – оно более простое и требует относительно небольшого промежутка времени для их использования и обновления оценок характеристик. Представленный способ базируется на реальной статистической информации и в следствие этого сравнительно экспертных методов – объективны, практически любой другой метод прогнозирования требует прогнозирования хотя бы одного временного ряда.

Методы экспертных оценок — в чистом виде применяются в последующих случаях: недоступность или недостаточная численность статистических данных об объекте; объект прогнозирования очень сложен для формализации; острый недостаток времени в связи с экстремальной ситуацией. Экспертные способы прогнозирования, которые ещё называют интуитивными, по принципу воздействия можно поделить на индивидуальные и коллективные экспертные оценки. Индивидуальные оценки целесообразно применять только тогда, когда есть компетентный специалист в сфере деятельности, подлежащей прогнозному изучению. В зависимости от того, каким видом ведется выборочный опрос специалиста, индивидуальные экспертные оценки можно символически разделить на способы прямого и анонимного экспертного опроса к первой группе относятся способы интервью и психо-интеллектуальной генерации идей. Ко второй – аналитическая персональная оценка, метод сценария, морфологический анализ.

Метод построения сценария – аналитический метод прогнозирования, базирующийся на установлении закономерной последовательности состояний объекта прогнозирования и прогнозного фона во времени. Главным плюсом разработки сценария считается необходимость детализированной проработки специалистом грядущего состояния и иных подобных путей становления объекта. Минусом данного способа считается необходимость применения специалиста, энциклопедически информированного в разных областях знаний.

Морфологический анализ – способ прогнозирования, который базируется на построении матрицы данных объекта прогнозирования и их вероятных значений со следующим перебором и оценкой различных сочетаний данных значений. Важный принцип морфологического анализа состоит в рассмотрении и классификации по всем без исключения вероятным нюансам изучаемой задачи. Минусом данного метода считается субъективность выбора лучшего варианта решения этой задачи, а

достоинством – вероятность широкого применения ЭВМ для — перебора других решений.

Метод кооперативного экспертного выборочного опроса – способ прогнозирования, который базируется на выявлении совокупной объективной оценки специальной группы следствием обработки индивидуальных независимых оценок, вынесенных специалистами. Способы коллективной экспертной оценки имеют все шансы реализоваться путём конкретного выборочного опроса специалистов, а также — заочно при помощи анкетирования.

Выводы. В заключении данной работы можно сделать вывод, что задачами экономического моделирования являются выявление перспектив в исследуемой области на основе существующих процессов, выработка оптимальных управленческих решений и перспективных планов с учетом составленного прогноза и оценки принятого решения с позиций его последствий в прогнозируемом периоде.

Что касается метода экспертных оценок, то его сущность заключается в использовании логического анализа проблемы, которые выполняют привлеченные специалисты, обладающие необходимыми навыками.

Список литературы:

1. Бобровников, Г.Н. Прогнозирование в управлении техническим уровнем и качеством продукции: учеб. пособие / Г.Н. Бобровников, А.И. Клебанов. – М: Издательство стандартов. – 1984. – 232 с.
2. Бутакова, М.М. Экономическое прогнозирование: методы и приемы практических расчетов / М.М. Бутакова. – М., 2010. – 168 с.
3. Гранберг, А.Г. Статистическое моделирование и прогнозирование / под ред. А.Г. Гранберга. – М: Финансы и статистика, 1990. – 383 с.
4. Кузьбожев, Э.Н. Экономическое прогнозирование (методы и модели): учеб. пособие / Э.Н. Кузьбожев. – Курск. гос. техн. ун-т Курска, 1997. – 84 с.

Ярош Б. Я., студент
Научный руководитель: Лисянская И. И.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
yaroscu2014@yandex.ru

ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИНДИКАТИВНЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

Актуальность. Использование индикаторных показателей приобрело широкое распространение в практике управления социально-экономическим развитием региона. Применение индикативных подходов позволяет отслеживать ситуацию в различных сферах хозяйственной деятельности. Математическое моделирование на основе социально-экономических индикаторов даёт возможность всесторонне анализировать и оценивать достижения региона. Данная проблематика особенно значима при вхождении Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации и формирует область изучения прикладных аспектов индикативных подходов к региональному менеджменту.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам разработки систем индикаторных показателей уровня социально-экономического развития региона посвящены труды Ю.Н. Полшкова, А.В. Половяна, Е.А. Мазур, Л.Г. Червовой, К.Н. Николаева, И.В. Гришиной, А.М. Бабич, А.Г. Воронина, А.Г. Шеломенцева, Т.О. Стеценко, Г.Н. Дончевского, Ю.К. Яковлевой, Р. Хаусманна, Д. Родрика, Р. Моррисона (см. [1 – 6]) и др. учёных.

Опыт использования различных методов комплексного оценивания показателей развития регионов показывает, что в существующей практике есть недоработки и слабые стороны. Стандартные подходы не являются универсальными, поэтому необходима адаптация прикладного инструментария управления к наличествующей дифференциации территорий по экономическим потенциалам и уровню достижений социальной сферы.

Целью исследования является обоснование научно-методических положений индикативного управления социально-экономическим развитием региона на базе прикладного экономико-математического моделирования.

Результаты исследования. При подготовке данной работы к публикации систематизирован понятийно-категориальный аппарат индикативного управления социально-экономическим развитием региона. Под индикативным управлением социально-экономическим развитием региона подразумеваются воздействия на основе учёта комплекса показателей социальной сферы и экономики. При этом используется программный инструментарий, позволяющий обосновать текущие решения и реагировать на кризисные ситуации. Оценка результатов деятельности публичного менеджмента базируется на достижении целевых ориентиров и соблюдении принципов прикладного индикаторного моделирования в сфере управления социально-экономическим развитием региона.

Прикладная аспектизация позволила модернизировать научно-методический индикативный подход к интегральной оценке уровня социально-экономического развития региона. Согласно подходу уровень социально-экономического развития региона оценивается на базе пяти интегральных показателей:

индикатор экономического блока E_j ;

индикатор качества жизни населения K_j ;

индикатор демографического блока B_j ;

индикатор человеческого капитала S_j ;

индикатор качества трудовых ресурсов O_j .

Для каждого региона с номером j среди n анализируемых территорий формируются матрицы статистических весов и значений индикаторов социально-экономического развития региона:

$$W = \begin{pmatrix} w_1 \\ w_2 \\ w_3 \\ w_4 \\ w_5 \end{pmatrix}; \quad I_j = \begin{pmatrix} E_j \\ K_j \\ B_j \\ S_j \\ O_j \end{pmatrix}. \quad (1)$$

Значения индикаторов (1) индивидуальны для каждого региона и оцениваются по данным региональной статистики Российской Федерации [7]. Набор весов w_i ($i = \overline{1,5}$) является общим для всех регионов:

$$w_1 + w_2 + w_3 + w_4 + w_5 = 1. \quad (2)$$

Свойство (2) характеризует полноту и замкнутость системы индикаторов. Компоненты матрицы W находим по формуле:

$$w_i = \frac{|\beta_i|}{\sum_{i=1}^5 |\beta_i|} \quad (i = \overline{1,5}). \quad (3)$$

Числа β_i ($i = \overline{1,5}$) из формулы (3) входят в состав эконометрического уравнения как стандартизированные коэффициенты регрессии:

$$t(V_j) = \beta_1 \cdot t(E_j) + \beta_2 \cdot t(K_j) + \beta_3 \cdot t(B_j) + \beta_4 \cdot t(S_j) + \beta_5 \cdot t(O_j) + \varepsilon_j. \quad (4)$$

В стандартизированном линейном уравнении множественной регрессии (4) предполагается, что годовой объём валового регионального продукта на душу населения V_j статистически зависит от пяти описанных выше индикаторов.

Оценка уровня социально-экономического развития региона осуществляется через функцию свёртки перечисленных интегральных показателей, аналитический вид которой определяется индивидуальными особенностями хозяйственного комплекса конкретной территории. Интегральный индикатор социально-экономического развития региона определяется произведением матриц:

$$R_j = W^T \cdot I_j. \quad (5)$$

Следует отметить, что именно использование идей научных результатов Ю.Н. Полшкова [2, 3] привело к прикладной модели индикативного управления социально-экономическим развитием региона (1) – (5).

Модель апробирована на показателях регионов Российской Федерации с широким географическим охватом. Органам власти проанализированных территорий предлагаются рекомендации по устранению трудностей, которые обусловлены:

малыми объёмами сбережений населения;

перекосами в развитии инфраструктуры;

низкой стоимостью недвижимости и др. видов собственности, находящихся во владении жителей региона.

Эти проблемы можно купировать:

ростом численности населения и продолжительности жизни;

снижением уровня безработицы;

стабилизацией розничных цен;

ростом индустриального производства и оборота денежных средств в сфере обслуживания;

увеличением доходов регионального бюджета.

Выводы. В работе обоснованы научно-методические положения индикативного управления социально-экономическим развитием региона на базе прикладного экономико-математического моделирования. При формировании модели применены методы эконометрического анализа.

Перспективы дальнейших исследований просматриваются в формировании организационного механизма инвестиционного обеспечения проектов регионального уровня.

Список литературы:

1. Половян, А.В. Экономика территорий с вновь образованной государственностью – Донецкая Народная Республика [Текст] / А.В. Половян, Р.Н. Лепа, С.Н. Гриневская // Проблемы прогнозирования. – 2018. – № 1. – С. 99-107.

2. Полшков, Ю.Н. Индикативная методика диагностики факторов воспроизводства трудового потенциала макрорегиона при управлении его социально-экономическим развитием [Текст] / Ю.Н. Полшков // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2017. – № 2. – С. 106-112.

3. Полшков, Ю.Н. Особенности оценки индикаторов в балансовых моделях управления социально-экономическим развитием старопромышленного региона [Текст] / Ю.Н. Полшков // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2017. – № 3. – С. 117-123.

4. Яковлева, Ю.К. Особенности индикативного управления социально-экономическим развитием регионов [Текст] / Ю.К. Яковлева // Торговля и рынок. – 2017. – Выпуск № 3 (43). – С. 155-163.

5. Hausmann, R. Economic development as self-discovery [Text] / R. Hausmann, D. Rodrick // Journal of Development Economics. – 2003. – № 72 (2). – P. 603–633.

6. Morrison, R. Maintaining Effective Engineering Leadership: A New Dependence on Effective Process [Text]: monograph / R. Morrison. – London: The Institution of Engineering and Technology, 2013. – 270 p.

7. Региональная статистика Российской Федерации [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/regional_statistics (дата обращения: 31.10.2022).

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

Абзалова Я. А., студент

Научный руководитель: Киселева А. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», РФ
konfer_person2018@rambler.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

Актуальность. Зарботная плата выражает заинтересованность работника в труде и имеет огромное социальное и экономическое значение. Для работника зарботная плата представляет главный источник доходов, эффективное средство мотивации. Оплата труда нуждается в постоянном совершенствовании, для наилучшего обеспечения организации рабочей силой.

При этом необходимо учитывать: условия труда, вопросы стимулирования, уровень квалификации, производительность и качество труда. Если применяемые подходы к организации оплаты труда не соответствуют ожиданиям коллектива, то это может проявляться в слабом стимулировании работников, что в конечном счёте ухудшит показатели деятельности организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Особый вклад в изучение проблем оплаты труда на уровне организации внесли такие ученые, как: Пеняева Е. Л., Авдеев В. В., Лытнева Л. А., Лапшова О. Н., Кондрашов В. И., Ганичева Е. М., Земляк С. А. Они исследовали вопросы сущности оплаты труда, рассматривали эффективность применяемых форм и систем оплаты труда, изучали вопросы документального оформления, учета, численности персонала и отработанного времени, анализировали зарубежный опыт. Однако говорить о том, что проблема полностью изучена, не приходится.

Цель исследования – обоснование и разработка предложений по совершенствованию оплаты труда в организациях.

Результаты исследования. Зарботная плата даёт возможность определить рациональные соотношения между спросом и предложением на рынке труда. Такие понятия, как «фонд зарботной платы» и «выплаты социального характера» определяют состав зарботной платы. На рис. 1 представлены функции зарботной платы.

Воспроизводственная функция предоставляет сотруднику организации возможность приобретения такого объёма услуг и материальных благ, который в полной мере обеспечит воспроизводство рабочей силы и рост интеллектуального уровня, исходя из новых, более высоких требований производства. С позиций совокупных затрат на воспроизводство рабочей силы, в её стоимость входят удовлетворение запросов в приобретении продовольственных продуктов, решении жилищного вопроса, использовании услуг здравоохранения,

Измерительная функция включает параметры оценок долей трудового участия членов коллектива в достижение общего результата организации (подразделения). Различные составляющие зарботной платы используются для определения трудовых затрат. Эффективность этой функции определяется использованием принципа дифференциации оплаты труда. Стимулирующая функция включает систему материальных стимулов, способствующих усилению трудовой активности сотрудников. Реализация данной функции обеспечивается комплексным использованием тарифной и премиальной систем, норм труда и системы зарботной

платы определённой организации, что служит основой для повышения (понижения) уровня оплаты труда с учётом достигнутых показателей.



Рис. 1. Функции заработной платы

Регулирующая функция сохраняет баланс запросов наёмных работников и руководителей (а также собственников) организаций. С её помощью регулируются спрос и предложение на рынке рабочей силы. Основой реализации данной функции является установление различий по размерам оплаты труда с учётом квалификации работников, их стажа, востребованности на определённой должности. Таким образом, определяется политика по дифференциации заработной платы для различных категорий персонала организации.

Социальная функция определяет разницу в размерах оплаты труда. Эта разница призвана учитывать напряжённость труда. Кроме того, реализация данной функции усиливает готовность работников к освоению новых знаний и умений, прохождению курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовке. Вместе с тем, различия в размерах оплаты труда должны отражать мнение членов трудового коллектива о справедливости такой дифференциации с учётом направления деятельности организации, ситуации на рынке рабочей силы в городе (регионе).

Статусная функция отражает соответствие размеров оплаты труда положению работника в системе служебных отношений и связей, престижу должности (рабочего места). Вместе с тем, оценка статусности той или иной должности (рабочего места) различными работниками носит в определённой мере субъективный характер. Безусловно, должность руководителя подразделения, и, тем более, руководителя организации имеет весьма высокий статус в глазах подавляющего большинства сотрудников. Аналогично, высокий статус имеют специалисты, которым присвоена высокая категория (разряд).

Был проведён анализ существующей практики оплаты труда в ряде учреждений здравоохранения. Выявлено, что заработная плата занимает основное место в системе стимулирования персонала. В состав фонда заработной платы входят:

оплата за отработанное сотрудниками время (заработная плата, начисленная по тарифным ставкам и окладам);

дополнительная заработная плата (премии и вознаграждения, ежемесячные надбавки за выслугу лет, стаж работы);

оплата на неотработанное время (оплата ежегодных и дополнительных отпусков);

поощрительные и компенсационные выплаты (материальная помощь, социальные льготы индивидуального характера, надбавки к пенсиям работающим).

При этом оплата труда в медицинских учреждениях характеризуется некоторыми недостатками. Одним из них является то, что результатам труда не в полной мере соответствуют размеры оплаты труда. Значительно сократились суммы выплат по надбавкам и доплатам к тарифным ставкам. Нерегулярно выплачиваются премии и награды. Не всегда осуществляются поощрительные и компенсационные выплаты. Все выявленные недостатки в оплате труда сотрудников учреждений требуют к себе пристального внимания руководства и нуждаются в разработке мероприятий по их устранению.

Размеры оплаты труда работников необходимо связать с объемом выполняемой нагрузки и с качеством предоставляемых социальных услуг, удовлетворенностью гражданами качеством оказания медицинской помощи и отсутствием жалоб [1, с. 43]. Такой механизм уже внедряется в медицинских учреждениях и носит название «эффективный контракт».

Предлагается использовать отечественный передовой опыт в медицинских учреждениях. При этом персоналу медицинских учреждений следует соблюдать трудовую дисциплину и кодекс профессиональной этики.

При формировании системы мотивации и оплаты труда медицинского персонала целесообразно принять во внимание два вида показателей:

1. Количественные – выполнение функций врачебной должности, рассчитанной для конкретной специальности, в зависимости от нагрузки в трех измерителях: для профилактической помощи – в посещениях, для лечебно-диагностической – в обращениях, для неотложной – также в посещениях.

2. Качественные – с учётом конкретной специальности.

Для координации работы в учреждении здравоохранения есть необходимость создания комиссии по оценке критериев и показателей эффективности и результативности деятельности, для определения степени достижения основных целевых показателей деятельности и критериев эффективности за отчетный период в разрезе структурных подразделений.

Главной функцией комиссии должна быть оценка степени достижения основных целевых показателей деятельности в отчетном периоде и динамике. Для перехода на эффективный контракт на этапе планирования фонд оплаты труда может быть разделен на три части:

1. Гарантированный фонд оплаты труда, включающий в себя должностной оклад и компенсационные выплаты.

2. Условно гарантированный фонд оплаты труда, включающий в себя выплаты, направленные на закрепление кадров и повышение квалификации.

3. Стимулирующий фонд оплаты труда по показателям эффективного контракта.

Выводы. Необходимо усиление стимулирующей функции заработной платы. Размеры оплаты труда в медицинских учреждениях должны определяться объемом выполняемой нагрузки, качеством предоставляемых социальных услуг, удовлетворенностью гражданами качеством оказания медицинской помощи и отсутствием жалоб. Целесообразно шире использовать систему название «эффективный контракт».

Список литературы:

1. Чирков, В.А. Уровень заработной платы персонала и качество оказываемой медицинской помощи в лечебно-профилактических учреждениях / В.А. Чирков, В.В. Реймер // Дальневосточный аграрный вестник. – 2013. – №1. – С. 41-44.

Билан Е. В., студент

Научный руководитель: Романюк Н. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», РФ
lizerboy@gmail.com

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Актуальность. Работа посвящена вопросу мотивации и стимулирования персонала на современном этапе. В настоящее время мотивация персонала является важной функцией менеджмента предприятия, организации. Именно от эффективно налаженного мотивационного механизма зависит результативность персонала, производительность труда, уменьшение текучести кадров, что, в свою очередь способствует увеличению прибыли, а также повышению конкурентоспособности предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Мотивация и стимулирование сотрудников в организации описаны в работах Т.Л. Шкляр, Е.В. Яковлева; вопросы развития эмоционального интеллекта рассмотрены в научных работах таких авторов, как Д. Гоулман, Т.С Киселева; проблеме самомотивации персонала в современных условиях посвящены работы П.И. Огородникова [1-6].

Цель исследования. Целью данной статьи является изучение понятия эмоционального интеллекта, а также понятия самомотивации – одной из главных его составляющих.

Результаты исследования. В современных условиях наиболее важной составляющей любой организации являются человеческие ресурсы, менеджеры уделяют особое внимание формулированию эффективной системы мотивации персонала, потому как знают, что такая система будет гарантом качественного выполнения работы и, следовательно, поможет организации в достижении ее стратегических целей.

Следует отметить, что компетентный руководитель и сотрудник обладают такими качествами и умениями как гибкость, выстраивание межличностных отношений в социуме, навык правильного общения с коллегами и клиентами фирмы и т.п. Все вышеупомянутые навыки и качества напрямую зависят от эмоционального интеллекта каждого сотрудника.

В научной литературе существует множество определений термина «эмоциональный интеллект». В широком смысле под эмоциональным интеллектом (далее – ЭИ) понимается совокупность всех навыков и способностей человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также умение управлять не только своими собственными эмоциями, но и эмоциями других людей в целях решения различных практических задач [1; 2].

Согласно Д. Гоулману, эмоциональный интеллект – это способность человека истолковывать собственные эмоции и эмоции окружающих с тем, чтобы использовать полученную информацию для реализации собственных целей [2]. Также Д. Гоулман разработал смешанную модель ЭИ. Согласно данной модели, ЭИ состоит из пяти компонентов (табл. 1).

Заслуга Д. Гоулмана заключается в том, что все научные труды писателя посвящены стимулированию людей к развитию личностных качеств, способствующих, в свою очередь, достижению успехов во всех сферах жизнедеятельности. По мнению читателей, научные труды Гоулмана способны повысить уровень ЭИ любого человека [3].

Перечень компонентов ЭИ	
Название компонента	Краткое описание компонента ЭИ
Самопознание	Способность личности идентифицировать свои эмоции при принятии каких-либо решений
Саморегуляция	Способность личности контролировать и управлять собственными эмоциями
Самомотивация	Способность личности стремиться к какой-либо цели
Эмпатия	Способность личности учитывать чувства других людей при принятии решений, а также умение сопереживать другим
Социальные навыки	Способность личности выстраивать отношения с другими людьми, а также подталкивать их в желаемом направлении

Как видно из табл. 1, самомотивация является одной из ключевых составляющих ЭИ. Это процесс создания и реализации собственных мотивов, способность людей в сложных и ответственных ситуациях длительное время обходиться без внешнего положительного подкрепления [6].

В связи с этим, современным руководителям необходимо помочь своим подчиненным в развитии ЭИ и самомотивации, для развития которой существует ряд различных техник и приемов, описанных в частности Н.В. Пановой в своей научной работе «Роль самоменеджмента, мотивации и рефрейминга в достижении эффективности деятельности специалиста» [4].

Однако, следует помнить, что при внедрении какого-либо способа самомотивации в систему управления персоналом, необходимо учитывать тот факт, что один и тот же прием может оказывать абсолютно противоположный эффект на различные категории сотрудников, в зависимости от их субъективного восприятия реальности, поведенческих установок, ценностей, отношения к труду, личных целей и пр.

Также следует рассмотреть, какие препятствия могут встретиться менеджеру на пути развития самомотивации у сотрудников (рис. 1).

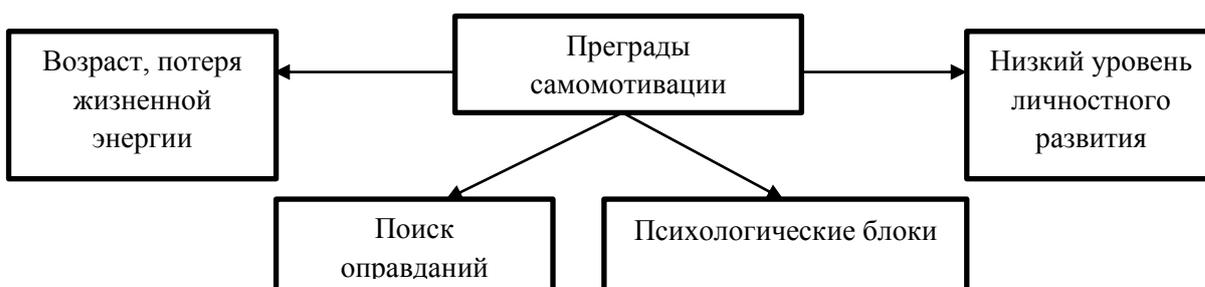


Рис. 1. «Тормоза» самомотивации личности [5]

Данные препятствия можно предотвратить, разработав ряд предупредительных мероприятий, которые помогут менеджеру внедрить эффективную систему самомотивации сотрудников.

Выводы. В данной статье изучено такое понятие, как эмоциональный интеллект, а также главные идеи смешанной модели эмоционального интеллекта, разработанной Д. Гоулманом. Рассмотрена одна из ключевых составляющих эмоционального интеллекта – самомотивация. Определены основные «тормоза» самомотивации индивида, отмечены роли менеджера в процессе формирования самомотивации подчиненного.

В заключение можно сделать вывод, что эффективная система мотивации и стимулирования сотрудников – это гарант высоких показателей производительности труда, качественного выполнения работы персоналом, благоприятного морально-психологического климата в рабочем коллективе.

Таким образом, можно рекомендовать руководителям организаций уделять необходимое внимание развитию самомотивации своих сотрудников, руководителям необходимо объединить в единую систему лучшие инновационные методики и практики профессионального и нравственного саморазвития. Ведь если сотрудник обладает внутренней самомотивацией, а также имеет высокий уровень эмоциональной осведомленности, эмпатии и управления не только своим эмоциями, но и эмоциями окружающих людей, то эффективность и предприимчивость такого работника будет в разы выше, нежели у сотрудника с низким эмоциональным интеллектом и фокусом на внешний источник мотивации. Данные процессы в конечном итоге приведут к повышению кадрового потенциала организации.

Список литературы:

1. Киселева, Т.С. Эмоциональный интеллект как жизненный ресурс человека / Т.С. Киселева // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 4. – С. 45-49.
2. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. – Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 544 с.
3. Сорокина, Ю.В. Развитие профессиональных качеств у персонала / Ю.В. Сорокина // Форум молодых ученых. – 2018. – № 12-3 (28). – С. 1102-1104.
4. Панова, Н.В. Роль самоменеджмента, мотивации и рефрейминга в достижении эффективной деятельности специалиста / Н.В. Панова // Экономикс. Актуальные вопросы менеджмента и маркетинга. – 2018. – № 2. – С. 15-19.
5. Романюк, Н. В. Инновации в управлении персоналом на предприятиях Донецкой народной Республики / Н. В. Романюк, М. С. Грицай // Инновационные перспективы Донбасса: Материалы 8-й Международной научно-практической конференции, Донецк, 24–26 мая 2022 года. Том 5. – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2022. – С. 199-202. – EDN INQOIO.
6. Цуприк, Б. С. Маркетинг персонала: факторы эффективной реализации / Б. С. Цуприк, А. К. Кулик // Проблемы модернизации экономики территориальных систем Российской Федерации: Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, Уфа, 28 мая 2021 года. – Уфа: Башкирский государственный университет, 2021. – С. 194-196. – EDN JKIWQM.

Blyudanova V. R., student
Scientific advisor: Komkova A. S., Cand. Sci. (Philol.), Associate Professor
Siberian Transport University, Russian Federation
blyudenovavika@gmail.com

STRESS RESISTANCE AS A NECESSARY PROFESSIONAL SKILL OF FUTURE ECONOMISTS

In the era of industrialization, it was important for workers to be able to accumulate knowledge and follow instructions. But modern conditions require completely different skills. In order to succeed in the age of information one must possess not only the occupation-specific knowledge, but a certain set of skills and abilities without which it will be impossible to cope with difficulties. These are the so called 21st century skills, among which scholars [1] enumerate critical thinking and creativity, the ability to adapt quickly to certain conditions, initiative, communication skills, self-discipline and stress-resistance, etc. Under such circumstances, all Russian universities and colleges have to somehow rethink and rearrange their degree programs, courses and curricula to make sure their graduates get relevant professional knowledge, develop particular skills and competences demanded today in the labour market in Russia and abroad [2].

Specialists in the sphere of international business focus not just on one country, but on many at once, studying international trade and regional integration, global financial markets peculiarities, analysing the activity of international organisations, exchange rates, etc. They need to have sharp critical-thinking skills in order to study economic trends, identify causes and effects, be ready present their findings, verbally or on paper. Also, such a job always involves work with many different people, so interpersonal skills are a must. Anyone looking to work in this sphere should adapt quickly to any changes, be able to work in the conditions of time and resources restrictions, do many tasks at once, and thus demonstrate the high level of stress resistance. The **purpose** of this paper is to examine stress resistance as an important professional skill for future economists, specialists in the sphere of international business, considering the notion of stress itself, stress factors and influence on the professional activity, as well as ways to develop stress resistance.

The main results of research. In general, there are many types of skills, but most scholars still talk about “soft” and “hard” ones. The first are social-psychological skills, like communication, leadership, teamwork, public speaking, “thinking” and others. The second – professional knowledge and skills that people need at work and in business processes. There is also a third side of the question – personality or “self” issue, that is becoming more and more significant too. Namely, a set of personality traits and attitudes in relation to the world, people, success, defeats, goals, etc. It is all about self-control, self-management, self-organisation, self-regulation and self-resistance [4]. To consider stress resistance as a professionally important skill of an economist, specialising in international business, it is first necessary to study the concept of stress, its types, symptoms and causes. The notions of stress and stress resistance for the representatives of various professions has been investigated by such Russian and foreign scholars as C. Bernard, A. Mindell, S. Folkman, L. Pearlin, I. Rosentock, N. Rizvi, H. Selye, R. Lazarus, R. Launier, M. Seligman, L.A. Kitaev-Smyk, O. Kononenko, O.Ya. Chernikova, K. Vereschahina-Yatsenko, V.A. Bodrov, M. Kaplia, S. Kobasa, S.V. Subbotin, etc.

It is commonly been assumed that the Canadian physiologists H. Selye is the first scientist who introduced the concept of stress. H. Selye believed that the stress itself had different meaning for different people; therefore it was difficult to provide any universal definition of it. But in general *stress* is the human body’s response to the strong external

irritants [5]. Two types of stress can be distinguished. Eustress, this type of stress is a safe form, has predominantly positive properties. It is a state of joyful excitement, mobilisation of the body. A person experiences emotions that are an impetus to action. This state is sometimes called an awakening reaction. Distress, this type has the opposite nature to eustress. The condition is a consequence of critical overstress, sometimes leading to psychological distress. It is a harmful form of stress, causing a number of negative processes in the body and provoking the development of disorders of various systems and organs.

Types of stress are characterized by different mechanisms, but in both cases are reflected in the physical and psychological well-being of the person. There is the following classification of stress according to the nature of its origin. Physiological stress that is characterized by the negative influence of external factors on the body. These include heat or cold, hunger and thirst, chemicals, viruses and bacteria, physical overexertion, trauma, surgery, etc. Emotional stress that is often caused by an unfavorable relationship with society and develops under the influence of positive or negative factors, for example, due to an increase or decrease in salary. Nervous stress that occurs due to excessive overexertion. The development of this form depends on the peculiarities of the person's nervous system, the ability to cope with changing circumstances. Chronic stress that is a dangerous form. The person loses the ability to control his emotional state, being in constant tension even in the absence of negative factors. Depression and nervous breakdowns develop [6].

A person's state of stress may be caused by various situations. It may be due to problems at work, in the family, at studies, difficulties with finances, with health, etc. Stress greatly affects a person's physical and psychological health, after which there can be serious consequences, such as panic attacks, depression, heart failures, stomach ulcers, hypertension, anorexia etc. Regular stresses at work related to time and resources restrictions can contribute to negative personal changes of the workers, their dissatisfaction with themselves and their work and, finally, the decrease of the level of the work performed. The consequences mentioned above can be avoided. For this purpose it is necessary to know the symptoms of stress in the first place and take immediate actions. Recent research has suggested that the following techniques can help to prevent and overcome stress at work. They include the arrangement of proper working conditions; creation of healthy work-life balance; development of self-resistance through the organization of special trainings aimed at stress-management [7].

Considering professional settings, economists, specialists in the sphere of international business, often find themselves in difficult stressful situations in the changing economic environment that can easily give rise to professional burnout of the workers, their emotional exhaustion and mental stress, difficulties with attention concentration and decisions-making, which interfere a lot with the effective implementation of their professional duties [6, 7]. The undertaken comprehensive literature review helped to define the notion of *stress resistance* in regard to the professional sphere as a skill or ability of a worker to control emotions in unforeseen circumstances, treat criticism and failures, work in a mode of rigid deadlines and multitask. This skill belongs to the group of "self skills".

In order to understand how demanded among employers today are economists with the high level of stress resistance the following research was conducted. From 5 main Russian online job search services: *hh.ru*, *rabota.ru*, *superjob.ru*, *zarplata.ru*, *avito.ru*, the data was collected on the skills employees need to apply for the position of an economist, specialist in international business. As a result of analysis of 65 job advertisements from the Russian companies, the following data was obtained.

95% of all adverts state such professional knowledge and abilities ("hard skills") as: knowledge of the basics of customs regulation, international logistics, legal acts relating to

logistics activities, commercial and shipping documents; ability to carry out the calculation of financial logistics in the context of current sanctions against Russia.

Also, the obtained data allows us to draw the following conclusion regarding “soft skills” of job seekers. 97% of vacancies for economists contained such a set of requirements: team-working, sociability, responsibility, flexibility, initiative; effective communication skills (oral and written), including an ability to negotiate in Russian and foreign languages.

Besides all employees must possess the following “digital skills”: knowledge of professional programs and services, high skills in working with MS Office, Excel, CRM, 1C programs, Internet.

It should be noted that employers expect future employees to have the knowledge of English at the intermediate level and above. The knowledge of Chinese is becoming quite a common requirement too. Most importantly, from the analysis of online job search services we see that 100% of vacancies assume that job seekers will have such “self skills” as stress resistance and emotional stability or control. Stress resistance is required to modulate anxiety and calmly solve problems arising every day at work. And emotional control is needed for the effective regulation of temper, anger and irritation in the face of constant frustrations. It means that today the demand for such skills as stress resistance and emotional control is significant. The list of key skills of economists has undergone some changes with soft and self skills being emphasised. This trend will probably continue for many years and should be taken into consideration in university education programs.

Conclusions. To sum up, the study of the needs of the labour market and, precisely, the requirements of employers to future economists, specialists in the sphere of international business, revealed that apart from the basic professional knowledge, soft skills as communication, team-working, sociability, responsibility, flexibility, initiative, and digital ones connected to professional IT programs and services, stress resistance these days is a very important and necessary skill too. The more stress-resistant a person is, the less likely professional burnout and emotional exhaustion occur. There is also a much better chance of success and efficiency at work. Having information about the signs and causes of stress, ways out of it, it is easier to learn to manage yourself in difficult situations in many areas of life.

References:

1. Komkova A.S. English language skills university graduates need for employment in transport and logistics industry // *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2021. № 9-2(60). P. 39-41. DOI 10.24412/2500-1000-2021-9-2-39-41.
2. Komkova A. Kobeleva E., Taskaeva E., Ishchenko V. Foreign Language Learning Environment: A Case Study of STU // *Lecture Notes in Networks and Systems*. 2022. Vol. 403 LNNS. P. 429-437. DOI 10.1007/978-3-030-96383-5_48.
3. Matvienko E.N., Stuchinskaya E.A. Specialists for contemporary economy and business: forming professional competences in foreign economic activities // *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2019. № 5-3. P. 36-38. DOI 10.24411/2500-1000-2019-10963.
4. Che Amat, Muhammad & Talhah, Haziq. The Relationship between Soft Skills, Self-Efficacy, and Career Development among Malaysian Generation Z // *International Journal of Human Resource Studies*. 2021. 11. 123. DOI 10.5296/ijhrs.v11i4S.19235.
5. Selye H. Stress bez distressa [Stress without distress]. Riga: Vieda Publ. 1992. 109 p. (in Russian)
6. Kutbiddinova R.A. Psihologija stressa (vidy stressovyh sostojanij, diagnostika, metody samoreguljacji): uchebnometodicheskoe posobie [Psychology of stress (types of stress, diagnostics, methods of self-regulation): teaching aid]. Yuzhno-Sakhalinsk: SahGU. 2019. 124 p. (in Russian).
7. Maslach C., Leiter M.P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry // *World Psychiatry*. – 2016. – № 15(2). – P. 103-111. DOI: 10.1002/wps.20311.

Болдырева А. А., студент
Научный руководитель: Плетнев Д. А., канд. экон. наук, доцент
Уральский филиал Финансового университета при Правительстве РФ
boldyreva.ar48@gmail.com

ГЕНДЕРНОЕ ВЛИЯНИЕ НА ИЗБИРАЕМЫЙ ИНДИВИДОМ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

Каждый член общества проходит через гендерную социализацию, именно поэтому очевидны различия в процессе принятия решений, не только на уровне личности или малой социальной группы, но и на уровне гендерной идентичности. Годами в женщинах поощряется покладистость и уравновешенность в то время, как роль мужчины предполагает доминирование и агрессивное достижение целей. Нельзя ожидать, что различий между руководительницей и руководителем не будет, именно поэтому изучить их, наиболее **актуальная** задача, стоящая перед отдельными корпорациями и всей системой управления. В данной статье автор анализирует общественно ожидаемые и одобряемые стили руководства, выбираемые индивидом в зависимости от гендерной идентичности.

Результаты исследования. В процессе выбора наилучшего из возможных вариантов руководитель сталкивается с преградами. Каждый справляется с ним в силу своего опыта, ценностей, возможностей. Анализ влияния таких явлений, через которые проходит, каждый член социума может помочь в понимании мотивации, причин действий людей и сделать выбор между теми или иными вариантами. Исследования показали, что мужчины и женщины руководители склонны действовать и управлять по-разному. Кроме того, актуальность исследования обусловлена тем, что женщины в настоящее время начинают занимать все больше руководящих должностей в организациях, чем когда-либо прежде. Тем не менее, большинство руководящих должностей по-прежнему занимают мужчины. Это, опять же, заставляет нас задуматься о влиянии гендер как на стили лидерства, так и на эффективность внутри компании и организации.

Гендер как термин применяется к обществу, которое склонно присваивать каждому полу различные черты, на основании которых определяется социально одобрительная норма поведения. Если «мужчина» и «женщина» являются подходящими терминами для обозначения пола, но соответствующие термины для обозначения гендера – мужской и женский; следовательно, сумма мужественности или женственности, содержащаяся в индивиде – это гендер.

Исследования авторами литературы и социума показали наличие некоего двойного стандарта в оценке руководителей-мужчин и руководителей-женщин, что обуславливается различиями при прохождении женской гендерной социализации (ЖГС) и мужской гендерной социализации (МГС). Нельзя точно сказать, что если руководителем является мужчина – он будет строг и суров, а если женщина-наоборот, именно поэтому автор анализирует наиболее социально-ожидаемые типы руководства, в зависимости от гендерной социализации индивида.

В соответствии со сложившимися стереотипами идеал мужчины-руководителя, наделяют такими качествами, как: жесткость, властность, инициативность и др., в то же время, если эти качества проявляет женщина, это ставится ей в минус. Женщину-руководителя, соответствующую вышеперечисленным критериям на Западе, обычно назовут «bossy», что не является положительной характеристикой ее управленческой деятельности, поскольку в переводе на русский ближайший аналог будет «властная» или «командирша», что чаще всего в обоих языках несет отрицательный оттенок.

Типично женскими и ожидаемыми в обществе являются такие качества, как: покладистость, излишняя эмоциональность и эмпатичность. Именно поэтому в том числе, для женщины-руководителя в обществе существует некий стеклянный потолок [11].

Несмотря на то, что руководители компаний сегодня начинают открыто говорить о том, что они чрезвычайно высоко ценят те качества, которыми обладают женщины-менеджеры, далеко не всегда эта риторика реализуется в виде конкретных действий по дальнейшему продвижению отличившихся [8].

Огромной проблемой при попытке достижения лидерства женщиной является обесценивание ее успеха, и его оценка, как случайного. В то время, как роль мужчины в обществе все еще оценивается как естественно-руководящая, чему способствуют многовековые гендерные стереотипы, отводящие женщине обслуживающую и обеспечивающую роль, в то время, как мужчина является господствующим и более агрессивным полом.

Действительно, в силу социализации половой роли женщинам порой не хватает уверенности, независимости, высокой самооценки. В результате они недооценивают свои умения и интеллект, что передается и окружающим [4].

Несмотря на то, что женщина всегда выполняла важные управленческие функции, из-за бытового уровня этих решений, ее часто не воспринимали серьезнее окружающие, как мужчины, так и другие женщины.

Согласно А. Адлеру, из-за неуверенности в себе развивается чувство ущербности, проявляющееся во всей жизни и вызывающее постоянную тревогу, жажду деятельности, поиск ролей, стремление к совершенствованию. Характер этой компенсаторной динамики у женщины может выдавать неполноценность половой роли и ее стремление к сверхмужским целям, что требует больших усилий в нашей ориентированной на мужчину культуре [10].

Что касается женского стиля руководства и принятия управленческих решений, выделяют 3 типа руководства. Первым является демократический, он же наиболее ожидаемый и социально одобряемый, следующий тип характеризуется жесткостью, властностью и единоличностью принятия любых решений, третий тип - симбиоз первых двух, руководительница балансирует между двумя крайностями, в попытке сохранить свой авторитет и не стать тираном для сотрудников.

При изучении невербального поведения выделяют экспрессивность, невербальную чувствительность, пространственное и тактильное поведение. Считается, что женщины более эмоциональны, их лица более оживлены, голоса более волнующи. Исследования показали, что женщины более экспрессивны [5]. Некоторые психологи склонны объяснять это повышенной эмоциональностью женщин, но большинство считают, что половые различия по выражению эмоций обусловлены социально, а не биологически. Так, доказано, что мужчины и женщины используют различные принципы для выражения эмоций. Социальной нормой для женщин считается акцентирование своих эмоций, а для мужчин – сдерживание. Кроме того, гендерная ориентация больше связана с экспрессивностью, чем сам гендер, т.е. степень «маскулинности» – «фемининности» влияет на уровень экспрессивности [6].

Отмечено, что женщины лучше декодируют невербальную информацию, поступающую от других людей. Большинство исследователей объясняют это тем, что женщина от природы более чувствительна, или тем, что женщине свойственна роль, требующая от нее быть такой [7].

Что касается мужчин-руководителей, также присутствуют 3 вышеизложенных типа руководства, однако в данном случае наиболее социально ожидаемым, хотя не всегда одобряемым, является жесткий, доминирующий и диспозитивный. В ситуациях,

требующих наказания подчиненных, женщины-руководители чаще прибегают к мерам морального и психологического воздействия, а мужчины-руководители – к административным мерам [3, с. 117].

Сопоставление данных, полученных при анализе эффективности руководства, осуществляемого мужчинами и женщинами, позволяет утверждать, что при сравнении успешности наиболее распространенный тип мужского руководства более «эффективен» при постановке целей организации и по параметру лидерских качеств. При этом необходим поиск моделей сочетания мужского и женского типов социально-одобряемого лидерства в управлении фирмой

Для наиболее грамотного подбора руководителя необходимо опираться на знание и последствия гендерной социализации и, в связи с этим анализировать кандидата на должность, таким образом, автор подчеркивает, что в обоих случаях человек может являться грамотным специалистом, имея соответствующие ценности.

Список литературы:

1. Гаврилица, О. А. Чувство вины у работающей женщины // Вопросы психологии. – 1998. – № 4. – С. 41-44.
2. Гендерные исследования и социология пола // Контексты современности: Хрестоматия. – Казань, 1998. – С. 115-131.
3. Грошев, И. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений// Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 6. – С. 115-120.
4. Захарова, Л.Н. Стереотипы в принятии решений как проблема менеджмента / Л.Н. Захарова, Б.Б. Ярмахов и др. // Управление персоналом. – 2001. – № 6. – С. 72-74.
5. Иванова, М. Гендерные особенности самовыражения в общении// Женщина.
6. Корель, Л. В. Бизнес-леди. Новые возможности или новые ограничения? // ЭКО. – 1998. – № 7. – С. 124-135.
7. Костюк, В. Лидерский потенциал женщины в информационном обществе// Женщина. Образование. Демократия: тезисы 2-й международной научно-практической конф. / под ред. И.Г.Шатон. – М., 1999.
8. Кухарчук, А. Женское лидерство как социально-психологический феномен / А. Кухарчук, А. Костюкович // Женщина. Образование. Демократия: Тезисы 2-й международной научно-практической конф. / под ред. И.Г.Шатон. – М., 1999.
9. Прокофьева, Л. Профессиональная карьера мужчин и женщин / Л. Прокофьева, П. Фести, О. Мурачева // Вопросы экономики. – 2000. – № 3. – С. 74-84.
10. Ходырева, Н.В. Гендер в психологии: история, подходы, проблемы / Н.В. Ходырева // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 6, Философия, политология, социология, психология, право. – СПб., 1998. – Вып. 2. – С. 74-82.
11. Чаффинс, С. «Стеклянный потолок»: занимают ли женщины в США должное положение в обществе / С. Чаффинс, М. Форбс, Г.Е.-младший Фукуа, Дж.П. Кенджмени // Иностранная психология. – 1998. – № 10.

Бутц Д. Е., студент

Научный руководитель: Куршакова Н. Б., д-р экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения», РФ
diana.2000.butt@gmail.com

К ВОПРОСУ О РОЛИ ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. В настоящее время, ни у кого не вызывает сомнения, что важнейшим ресурсом любой организации, являются её сотрудники. Но далеко не каждый руководитель понимает, насколько сложно управлять этим ресурсом. От того, насколько эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех любой организации. Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект их получения будет напрямую зависеть от удачного воплощения в дела, персоналом организации.

Анализ последних исследований и публикаций. В ходе исследования были изучены научные труды Поляковой Э.Д., Люхановой С.В., Дейнека А.В., Фоминой М.С. Авторы рассматривают основные положения классических теорий мотивации и выделяют ключевые этапы формирования подходов к мотивации персонала предприятий в рамках этих теорий.

Цель исследования: раскрыть основные положения теорий мотивации и определить их значение для побуждения сотрудников предприятий к эффективному труду.

Для достижения цели были раскрыты основные положения теорий мотивации и определена возможность их применения в современных экономических условиях.

Результаты исследования. В процессе исследования были раскрыты основные положения теорий мотивации содержательного и процессуального характера. Было выявлено, что учёные-психологи, дополняя друг друга, создали уникальные концепции, выделяя мотивацию, как ключевое звено в теории и практике управления персоналом.

Мотивация – это процесс, с помощью которого руководитель побуждает сотрудников к труду, для достижения целей организации, при этом удовлетворяя их личные желания и потребности. Мотивация, как один из методов функции управления персоналом, является составной частью процесса управления.

Ответственный руководитель, ориентирующий деятельность на продуктивное применение своих знаний в управлении персоналом, обязан использовать знания об основных мотивационных концепциях, которые подразделяются на содержательные и процессуальные.

В теории управления выделяют множество классических и современных доктрин мотивации труда, которые способствуют объяснению мотивов поведения отдельных людей в конкретных ситуациях. Однако единой концепции мотивации на сегодняшний день не существует. Авторство самых известных содержательных доктрин мотивации принадлежит учёным-психологам А. Маслоу и Ф. Герцбергу [1].

А. Маслоу предположил, что все потребности человека врождённые, и они организованы в иерархическую систему. А. Маслоу считал, что в каждый определённый момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности, которая для него в данный момент является наиболее важной. Для наглядности А. Маслоу предложил расположить группы потребностей последовательно на разных этажах схематичной пирамиды. Существует пять основных типов потребностей: физиологические потребности (первый уровень пирамиды); потребность в безопасности (второй уровень); социальные потребности (третий уровень);

потребность в уважении и самоутверждении (четвёртый уровень) и потребность в самовыражении, которая находится на пятом уровне «пирамиды» А. Маслоу и является её последним звеном.

Сущность иерархической модели потребностей заключается в том, что в первую очередь, личность удовлетворяет потребности, расположенные на самых низких уровнях пирамиды, у её основания. Однако имеется одно исключение: для того, чтобы следующий, более высокий уровень иерархии потребностей повлиял на поведение человека, не обязательно полное или частичное удовлетворение потребности более низкого уровня [1].

Во второй половине 50-х годов Ф. Герцберг с сотрудниками разработал ещё одну модель мотивации, основанную на потребностях (табл. 1).

Таблица 1

Двухфакторная концепция Ф. Герцберга

Гигиенические факторы	Мотивационные факторы
Стиль руководства компанией	Успех
Условия труда	Продвижение по карьерной лестнице
Система заработной платы	Высокая оценка результата труда
Отношения в коллективе	Исполнительская дисциплина и персональная ответственность
Степень контроля со стороны руководства	Возможность самообразования и повышения квалификации

В своей доктрине мотивации он выделил две группы факторов, которые определяют то, какие чувства человек испытывает к работе.

1. Гигиенические факторы непосредственно связаны с внутренними потребностями индивида, обстановкой, в которой он трудится.

2. Факторы мотивации – связаны с самим характером и сущностью работы.

Для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов, так как при попытке руководителя снизить неудовлетворённость работой путём повышения заработной платы, условий труда и т.д., стимулировать человека этими факторами не удастся из-за того, что человек к ним привыкнет [2].

Несмотря на значительный вклад в решение проблемы мотивации, который внесли содержательные теории, они имеют отдельные недостатки, среди которых можно выделить следующие:

ограниченный набор потребностей, которые являются побудительными факторами в жизни человека, а также полное пренебрежение ситуационными особенностями мотивации человека;

попытка ограничить поведение личности строгой системой потребностей;

невозможность выявления взаимосвязи различных потребностей индивида по причине отсутствия всесторонней теории человеческой деятельности.

Попытку устранить недостатки содержательных теорий, предприняли основоположники процессуальных концепций мотивации.

Существует несколько процессуальных теорий мотивации, выделим среди них теорию ожиданий и модель Портера-Лоулера [3].

Теория ожиданий Виктора Врума основывается на предположении, что человек стремится к достижению поставленной цели только тогда, когда уверен в удовлетворении за этот счёт личных потребностей и достижения цели. При реализации трудовой функции это выглядит следующим образом. За любой труд, работник должен быть вознаграждён, с учётом его потребностей; вознаграждение, полученное работниками, должно быть сопоставимо с результатами их труда; сотрудники должны получать вознаграждение сразу же после завершения их труда. Наиболее эффективная мотивация достигается, когда люди верят, что их усилия позволят им достичь цели и

приведут к получению ценного вознаграждения, если же ожидания не оправдываются, то это приводит к ослабеванию мотивации.

Модель Портера-Лоулера является комплексной процессуальной теорией мотивации, её смысл в том, что мотивация является функцией потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения (рис. 1).



Рис. 1. Модель Портера-Лоулера [4]

Модель этой взаимосвязи состоит из пяти элементов: затраченных усилий; оценки реальной возможности получить поощрение за свои труды; самих результатов труда; полученного вознаграждения и степени удовлетворённости [4].

Выводы. Раскрыв основные положения теорий мотивации и определив их значение для побуждения сотрудников предприятий к эффективному труду, можно сделать вывод о том, что руководителю необходимы знания о правилах и способах мотивации персонала, для выполнения целей, поставленных организацией. Наиболее эффективными в управлении персоналом предприятия, являются процессуальные концепции мотивации, так как созданы на основе содержательных. Модель Портера-Лоулера является более эффективным способом мотивации персонала предприятия, в современных условиях, так как является комплексной процессуальной доктриной и включает в себя функции потребностей, ожиданий и восприятия сотрудниками справедливой оценки и вознаграждения.

Список литературы:

1. Дейнека, А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – Москва: Академия Естествознания, Южный институт менеджмента, 2009. – 403 с. – ISBN 978-5-91327-046-7.
2. Люханова, С.В. Менеджмент организации: учебное пособие: [16+] / С. В. Люханова. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 108-120 с.: схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562200> (дата обращения: 27.11.2022).
3. Полякова, Э.Д. Концепции мотивации и их значение в управлении // Современные научные исследования и инновации / Э.Д. Полякова. – 2016. – № 11 [Электронный ресурс]. – URL: <https://web.snauka.ru/issues/2016/11/74279> (дата обращения: 27.11.2022).
4. Фомина, М.С. Анализ теории мотивации в контексте современных проблем / М.С. Фомина, Н.Е. Садковская // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 7-1. – С.93-97; URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=34207> (дата обращения: 27.11.2022).

Voevoda V. A., student
Scientific supervisor: Matvienko E. N.
Siberian Transport University, Russian Federation
public@stu.ru

PERSONNEL MANAGEMENT AND LABOR ECONOMICS

Relevance. In today's world, the issue of human resource management is very acute. Many books are written about how to effectively build the work process, there are a lot of trainings on this topic, but the problem remains unresolved. Beginning managers do not have experience in management, and after reading one or two books, it is impossible to adopt all the experience of the authors. Based on all of the above, we can conclude that the topic of human resource management and labor economics is relevant now.

The purpose of this research is to summarize the data on personnel management and labor economics, in order that the novice manager or an employee who is going to apply for a job in modern times could have a generalized idea of the personnel work structure and the requirements necessary for employment. If we are talking about human resource management and labor economics, the concept of personnel marketing comes to mind immediately, which is a type of managerial activity aimed at providing the organization with human resources, forming a strategic potential, with the help of which it is possible to solve specific tasks.

Results of research. If we talk about personnel management and labor economics, the concept of personnel marketing comes to mind immediately - a type of management activity aimed at the long-term provision of the organization with human resources, forming a strategic potential, with the help of which it is possible to solve specific target problems. Marketing of the personnel interprets a workplace as a product that is sold on the market. The main advantages of the introduction of personnel marketing are such factors as a method of systematic search for solutions and means of achieving competitive advantages.

Marketing concept of personnel management is the statement according to which one of the most important conditions for achieving the goals of the organization is a clear definition of the requirements for personnel, its social needs in the process of professional activity and ensuring that these requirements and needs are met in more efficient ways than competitors. As in normal marketing activities, there are several stages in the process of recruiting: 1) *market research* – studying labor market trends, specifics of employment, competitor strategies, etc; 2) *product development* - ensuring competitive working conditions, attractiveness of the workplace, etc; 3) *pricing* - developing a system of wages, benefits and compensation; 4) *product promotion* – choosing ways to attract staff [1].

The service industry requires three types of marketing (marketing triangle): 1) *traditional (external) marketing*, which determines the work of the firm to develop a service and the process of its provision, pricing, distribution, promotion of services to consumers. 2) *internal marketing* involves work on training and motivation of the firm's staff, aimed at improving the quality of customer service; 3) *interaction (relationship) marketing*, which determines the ability of staff to serve customers, identify individual customers' needs and establish long-term relationships with them [2].

The author of the concept of internal marketing was Christian Grenross in the 1980s. Internal marketing implies the application of philosophy and methods of traditional marketing in relation to the personnel of the firm. Quality standards of rendering services to external consumers are considered as an internal product (goods), which is sold to the personnel of the firm as an internal consumer. The philosophy of internal marketing lies in the following: through the effective satisfaction of the needs of the personnel being in contact with the consumers, the firm increases its ability to effectively satisfy, and thus to retain external

consumers, which is the guarantee of the firm's long-term survival in the market. Internal marketing is directly linked to a new marketing paradigm called relationship marketing. According to this paradigm, ongoing business relationships with approximately 20% of all the firm's customers generate approximately 80% of the firm's total profits.

After reviewing the methods of personnel management, we can move on to the next important stage - recruitment. There are certain requirements for candidates:

1. *Professional Qualifications*. The candidate who meets the company's professional requirements must have sufficient skills, knowledge and experience to deal with challenges of the organization.

2. *Personal qualities* characterize how a person "fits" into the organization.

3. *Motivation*. A person must be motivated to do the work that is offered.

The formulated requirements for candidates are based on:

1. A *job description* is a type of formalization of requirements for candidates and is a document describing the main functions of the employee occupying a particular workplace.

2. The *qualification card* includes a set of qualification characteristics (education, mastery of special skills - foreign language, computer, mastery of specific methods, etc.) that the employee must possess;

3. The *competency model* which represents: personal characteristics of the person, his ability to perform certain functions, types of behavior and social roles (orientation on the interests of the client, the ability to work in a group, in a team, creativity, communication skills), skills (the ability to negotiate or the ability to make business plans); something a person has to be able to do in order to handle their job responsibilities in a company.

It is worthwhile to elaborate on the question of what constitutes competence. Competencies are an individual's ability to cope with a wide variety of tasks; the skills needed to succeed at work, in school, and in life; and actions, behaviors, or products that a person should be able to do. So, we can generalize that competencies are the knowledge, abilities, skills and behaviors necessary to successfully perform their professional activities.

4. A *job model* is a set of job characteristics that gives an overall picture of what a candidate needs for the position, as well as the working conditions of the job [3].

The next thing we will look at is personnel selection, the process by which an organization selects from a list of applicants the person who best fits the job opening. We can point out the following groups of selection methods: *active* methods which include interviewing, observation, and testing and which are based on passive methods; and *passive* methods that include examining personal files (obtaining the necessary information, characteristics, certificates), and questionnaires [4].

Conclusions. The modern world is built on very different principles of both personnel management and recruitment, times are changing and everything depends on the level of training of the employee himself, his personal qualities and skills will directly affect the level of wages. Personnel training itself is also, far from what it was, for example, in the USSR. That time has passed and is unlikely to return, so the modern employee and employer must keep up with the changing world and meet current requirements.

References:

1. Сулова, И.А. «Введение информационной системы для подбора кадров на предприятии» [Электронный ресурс] / И. А. Сулова. – Режим доступа: https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/29083/1/RVPU_2019_078.pdf.

2. Маркетинг в организациях сферы услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/5157230/page:8/>.

3. Какие требования нельзя предъявлять к работнику при приёме на работу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/buh/articles/535463/>.

4. Методы подбора персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.business.ru/article/1847-metody-podbora-personala-4-effektivnyh-podhoda>.

Выходцева А. А., студентка
Научный руководитель: Карпенко Н. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
vykhodseva.sasha@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ЗА СЧЁТ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Актуальность. Определяется тем, что при имеющихся тенденциях в ближайшие годы можно ожидать прирост производительности труда не более 3% при заданных 5–6% [1]. Это подтверждают эксперты Совета Федерации [1] и ВШЭ [2]: в первом квартале с учетом изменения числа замещенных рабочих мест и динамики ВВП прирост производительности труда составил лишь 1,7%. По их же прогнозам, в ближайшие годы ожидаемый рост – не более 3% [2]. Производительность труда это один из важнейших качественных и количественных показателей работы самого предприятия, а также выражение эффективности затрачиваемого труда, он способствует увеличению прибыли, повышению гибкости производства, улучшения качества товаров, что в свою очередь дает преимущество перед конкурентами, именно поэтому вопрос повышения производительности труда остается актуальным. При помощи измерения основных показателей производительности труда возможно адекватно оценить состояние организации производственных процессов. Грамотное использование методов определения производительности труда требует необходимой подготовки экономистов предприятия, поэтому очевидна необходимость изучения данной темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Отмеченной выше проблематике посвящены работы множества отечественных и зарубежных экономистов. В частности, следует выделить подходы таких экономистов как Потуданская В.Ф., Батуева А.В., Валеева Э.Т., Бакирпов А.Б., Галимова Р.Р., Ахметшина В.Т., Широков Ю.А. и др., в тоже время необходимо дальнейшее изучение указанной проблематики.

Целью исследования является теоретическое и практическое изучение положений повышения производительности труда за счёт улучшения условий труда.

Результаты исследования. Данные Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) показывают, что производительность труда в России, несмотря на некоторый рост к 2019 году, все еще в разы отстает от уровня развитых стран (\$26,5 в час, при этом у лидера по уровню производительности труда (Ирландии) этот показатель в 3,8 раза больше и составляет порядка \$99 в час). Согласно данным Росстата, индекс производительности труда в целом в Российской Федерации за период 2019–2022 гг. снизился с 102 до 98,8%.

Его значительное снижение было в 2020, что обусловлено пиком пандемии, особенно ярко демонстрирует воздействие кризисных явлений в экономике в предшествующие годы (рис. 1).



Рис. 1. Динамика индекса производительности труда в РФ, %

Однако динамика индекса производительности труда не дает представления об абсолютных показателях производительности труда, поэтому в исследовании показатель среднегодовой производительности труда рассчитан как соотношение валового регионального продукта (млн. руб.) и среднегодовой численности занятых (тыс. чел.). Анализ изменения абсолютных показателей производительности труда, проведенный в субъектах Северо-Западного федерального округа (далее – СЗФО) (табл.1), показал, что на протяжении восьми лет (2015–2022 гг.) производительность труда имела тенденцию к росту, как в целом по федеральному округу, так и на уровне отдельных его регионов.

Таблица 1.

Динамика среднегодовой производительности труда в субъектах СЗФО
в 2015–2022 гг., тыс. руб. / чел. в год.

Субъект РФ	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 г. к 2015 г. раз
Северо-Западный федеральный округ	267,1	299,4	346,4	334,4	360,6	369,2	386,8	428,2	1,60
Республика Карелия	221,0	214,6	277,1	271,7	272,6	282,8	318,6	349,0	1,58
Республика Коми	360,7	414,2	479,4	446,8	440,8	449,9	485,5	547,5	1,52
Архангельская область	212,1	231,1	281,0	277,3	278,5	286,7	316,1	346,6	1,63
Ненецкий автономный округ	1614,4	2484,2	2381,4	2308,5	2491,4	2659,7	2929,6	3227,5	2,00
Вологодская область	320,2	238,6	284,4	287,8	315,6	297,1	325,8	369,5	1,15
Калининградская область	183,2	223,5	265,9	271,0	267,1	280,1	303,0	322,9	1,76
Ленинградская область	278,9	324,0	367,8	343,9	368,4	387,1	423,1	477,1	1,71
Мурманская область	298,0	309,0	347,3	341,8	382,7	394,4	420,4	445,9	1,50
Новгородская область	203,4	223,8	266,1	283,7	286,2	286,8	323,2	309,8	1,52
Псковская область	120,6	155,1	167,5	165,0	167,1	173,2	187,4	195,3	1,62
Санкт-Петербург	274,6	318,3	366,2	348,7	390,8	399,5	420,4	447,4	1,63

За анализируемый период производительность труда увеличилась в среднем в 1,6 раза. В большинстве регионов (Архангельская область, Ненецкий автономный округ, Калининградская область, Ленинградская область, Псковская область, г. Санкт-Петербург) рост показателя был несколько выше, чем в среднем по СЗФО. Наибольшее увеличение производительности труда отмечено в Ненецком автономном округе (в 2 раза) и Калининградской области (в 1,76 раза). Наименьший рост показала Вологодская область, в которой показатель производительности труда почти не изменился (прирост составил 15%).

Для того, чтобы повысить производительность труда требуется, все предложения и инициативы, нашедшие поддержку у руководства и коллектива, включить в план по улучшению условий и охраны труда. Обычно такой документ разрабатывают лица,

ответственные за охрану труда на предприятии, но утвердить его должен руководитель отдельным приказом.

Типовой формы плана по улучшению условий чиновники не придумали, но формировать его необходимо с учетом положений ст. 226 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития № 181н. То есть в нем обязательно указывают: общие данные о работодателе и период, на который будет действовать план (1 год или несколько лет); запланированные мероприятия, которые обеспечат улучшение условий труда на предприятии; сроки их реализации; лиц, ответственных за выполнение плана; информацию о финансировании заявленных мер – можно в виде приложения со сметой расходов, если они предусмотрены.

Поскольку каждый работодатель разрабатывает план по улучшению условий труда работников с учетом организационно-производственной специфики, количества сотрудников, площади имеющихся в распоряжении территорий и прочих моментов, объем документа может быть разным. Но важно, чтобы документ был разработан и согласован заранее (в конце года, к примеру), и его положения можно было выполнить в установленный срок.

Учитывая задачи национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» (разработка эффективных мер повышения производительности труда, распространение знаний в области повышения производительности труда, стимулирование интереса к повышению производительности труда со стороны предприятий, региональных и федеральных органов власти), внимание руководителей предприятий и органов государственной власти должно быть направлено и на повышение безопасности труда. Необходимо инвестировать в современное оборудование или же технологии (сегодня на российских предприятиях очень высокий износ основных фондов, порядка 48%).

Выводы. Подводя итог по результатам исследования, можно сделать вывод, что решение проблемы, связанной с ростом производительности труда, – важнейшая задача всех российских регионов. Исследование показывает, что она зависит от целого ряда как внешних, так и внутренних факторов. Среди таких управляемых факторов – безопасные условия труда как один из компонентов качества трудовой жизни. В числе последствий отсутствия безопасности условий труда находится производственный травматизм, выражающийся в количестве дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве. Улучшение условий труда как базового компонента качества трудовой жизни имеет потенциал для повышения производительности труда.

Таким образом, проведенная комплексная оценка влияния условий труда на его производительность позволила получить новое знание об аспектах качества трудовой жизни, рассмотренных в региональном разрезе, и показала необходимость уделять особое внимание качеству рабочих мест при разработке управленческих решений.

Список литературы:

1. Потуданская, В.Ф. Резервы роста производительности труда на основе качества использования рабочего времени / В.Ф. Потуданская, А.В. Батуева / III Региональная научно-техническая конференция Ученые Омска – региону: Материалы III Региональной научно-технической конференции. – Омск. – 2018. – С. 141-147.

2. Миронов В., Кузнецов А., Самсонова Н. Россия и конкуренты: кто победит в гонке за производительностью / В. Миронов, А. Кузнецов, Н. Самсонова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dcenter.hse.ru/data/2019/05/14/1504436660/rs_19-05.pdf (дата обращения: 14.05.2019).

Гарагашко В. А., студент
Научный руководитель: Ляхова Л. С., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», РФ
konfer_person2018@rambler.ru

ОТБОР И НАЁМ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Актуальность. Современные производства нуждаются не только в квалифицированных и исполнительных специалистах, но и в членах трудового коллектива, разделяющих ценности организации, и способных к дальнейшему развитию своего трудового потенциала. Любой вновь принимаемый на работу сотрудник является таким же коммерческим риском, как и закупка новых товаров. Кадры могут принести колоссальную прибыль компании, оказаться безрезультативными или принести одни убытки. Поэтому вопросы, поиска, подбора персонала на освободившиеся вакансии остаются важными и актуальными для любого предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемным вопросам отбора персонала посвящены работы многих зарубежных и отечественных авторов. Так, вопросы, связанные с теоретическими аспектами организации отбора персонала на предприятие рассматривают в своих трудах Егоршин А.П., Кибанов А.Я., Магура М.И., Масленникова Ю.С., Одегов Ю.А., Соболева Ю.П., Травин В.В. Наём новых работников рассматривается как основной элемент предприятия и предполагает комплекс мероприятий. Однако, несмотря на наличие, достаточно большого количества исследований в данном направлении, вопросы отбора персонала продолжают вызывать научные интерес.

Целью исследования является обоснование и разработка предложений по совершенствованию организации привлечения, отбора и найма персонала на предприятии.

Результаты исследования. Привлечение и отбор соискателей на вакантные места – важнейшие функции управления персоналом, от качества реализации которых зависят результаты деятельности предприятия.

Привлечение рассматривается как процесс своевременного обращения к кругу работников на рынке труда (внешнем и внутреннем), обладающих соответствующей квалификацией и иными качествами, существенными для достижения успеха на вакантной должности, и поощрения их к подаче заявлений на работу в организации. Отбор предполагает выбор кандидата, соответствующего требованиям к должности, заработной платы, условиям труда, профессиональному и карьерному росту.

Существует разнообразие методов поиска, привлечения, отбора и найма. Выбор метода зависит от: вида и характера работы, должности, ситуации на рынке труда, кадровой политикой предприятия. Учитывая это, следует использовать набор методов исходя из конкретного случая. Многие предприятия опираются на компетентностный подход, базирующийся на выявлении определенных качеств, навыков, знаний, умений будущего работника на конкретной должности в данной организации.

Процесс найма протекает сразу в несколько этапов и организован следующим образом. На первом этапе происходит планирование численности персонала. Далее проводится анализ рынка труда, который позволяет:

- оценить количество кандидатов на вакантные должности;
- изучить ожидания соискателей по заработной плате и условиям труда;

проанализировать условия, которые предлагают другие работодатели, и тем самым получить возможность для создания конкурентного преимущества;
предварительно определить источники найма.

На следующем этапе формируются условия труда, выявляются трудовые функции работника, их особенности. Затем определяются источники найма.

Следующий шаг – предварительный отбор. На нем происходит исследование резюме кандидатов и собеседование с ними.

Анализ резюме позволяет определить не только соответствие квалификации и опыта работы кандидата желаемой должности. Оцениваются: полнота и содержание резюме; релевантность опыта работы кандидата; грамотность письменной речи; структурированность изложенной информации [1, с. 163].

В случаях, когда данные указаны неполно или неточно, организуется телефонное собеседование. При разговоре появляется возможность не только выявить недостающую информацию, но и оценить коммуникативные навыки соискателя. Те кандидаты, которые удовлетворяют первоначальным требованиям, приглашаются на первичное собеседование с менеджером по подбору персонала. Его основная цель – определить уровень компетенций и их соответствие позиции, на которую намечено принять претендента. Помимо этого, оценивается мотивационный тип сотрудника и его биография.

После этого, отобранного кандидата принимают на испытательный срок. При успешном прохождении испытательного срока принимается решение об окончательном найме кандидата. В целом, указанная система подбора и найма построена достаточно полно и отражает в себе практически все необходимые этапы.

Вместе с тем, многие предприятия сталкиваются с рядом трудностей:

длительный период закрытия вакансий. Он объясняется жесткими требованиями к соискателям, которые значительно сужают круг потенциально подходящих кандидатов, что увеличивает время на их поиск;

достаточно высокий уровень текучести среди новых сотрудников по собственной инициативе;

отсутствие отдельного специалиста по обучению и адаптации сотрудников. Из-за того, что в компании некому обучать новых работников, требования сильно ориентированы на опыт работы кандидатов, который предполагает изначальное владение теми знаниями и навыками, которые необходимы для конкретной должности;

слабо учитываются перспективы роста и дальнейшего развития. Система найма опирается на настоящий и прошлый жизненный и профессиональный опыт кандидатов, но практически не рассматривает их возможные достижения в будущем. Это объясняется тем, что составить достоверный прогноз достаточно сложно, а используемые методы не позволяют сделать его точным и объективным;

длительное принятие решений. Значительную роль здесь играет организационная структура. Уходит достаточно много времени, чтобы после первичного собеседования назначить встречу с представителями руководства. Также много времени уходит на то, чтобы «посмотреть» и других кандидатов для того, чтобы выбрать наиболее подходящего. За этот период потенциальные сотрудники могут передумать или найти другое место работы.

Целесообразно периодически пересматривать источники привлечения рабочей силы с учётом уровня профессиональной подготовки претендентов, опыта работы. Методы отбора могут быть расширены. В ряде случаев могут быть привлечены психологи для проведения тестирования. В службе управления персоналом может быть введена новая должность менеджера по подбору и найму персонала. Направления

совершенствованию организации привлечения, отбора и найма персонала представлены на рис. 1.



Рис. 1. Направления совершенствованию организации привлечения, отбора и найма персонала

Внедрение разработанных предложений даст возможность уменьшить сроки поиска и приёма на работу новых сотрудников и повысить качество отбора.

Выводы. Системы поиска и привлечения на работу новых сотрудников должны периодически пересматриваться. Следует расширять источники привлечения рабочей силы. Целесообразно наладить контакты с образовательными учреждениями. Будущим сотрудникам из числа выпускников можно обеспечивать прохождение производственной и преддипломной практик.

Список литературы:

1. Смирнов, С.Н. Подбор и найм персонала в организации / С.Н. Смирнов // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 21: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 159-168.

Гончаренко А. Д., студент
Научный руководитель: Петенко А. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
konfer_person2018@rambler.ru

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. Эффективная мотивация сотрудников благоприятно сказывается на результатах деятельности предприятия, позволяя выявлять и эффективно использовать профессиональный потенциал сотрудников, повышать качество работы коллектива, создавать системы самообучения и снижать общие затраты на поиск высококвалифицированных сотрудников, осуществлять планомерную, последовательную и активную политику рынка труда.

Оплата труда как составляющая мотивационной политики предприятия в современной научной литературе рассматривается достаточно широко, но данная проблема настолько многогранна, что ее нельзя считать полностью решенной. Оплата труда рассматривается как один из ключевых аспектов в деятельности сотрудников на любом предприятии. Исходя из этого данную тему можно считать актуальной.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам оплаты труда посвящены работы М.И. Бухалкова, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, А.П. Егоршина, Ю.В. А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, П.П. Лутовинова, Б.Г. Мазмановой, Ю.Г. Одегова, А.П. Павленко, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, Т.П. Тихомировой, Е.И. Чучалова, А.А. Федченко, И.М. Четвертакова, Р.А. Яковлева и др. Мотивация персонала предприятий и организаций рассмотрена в трудах В.Д. Баевой, И.Ф. Беляевой, Н.И. Захарова, Н.В. Климовой, Ю.П. Кокина, Н.Ф. Пушкарева, Э.А. Уткина, Г.А. Цветковой, В.И. Чиркова и др. Мотивация труда рассматривается как одна из ключевых функций управления, которая представляет собой побуждение работников к достижению целей, как личных целей, так и целей организации. К материальным стимулам на предприятии можно отнести заработную плату, премии, компенсации, вознаграждения. Среди которых заработная плата занимает основное место.

Цель исследования – обоснование направлений совершенствования оплаты труда как составляющей мотивационной политики предприятия.

Результаты исследования. Оплата труда играет существенную роль в экономической жизни общества. Для значительного большинства работников она выступает основным источником денежных поступлений, необходимым условием их материального благополучия.

Вместе с тем владельцы бизнеса и менеджеры вынуждены тратить немалые средства на оплату труда с целью достижения целей предприятия. Такие затраты оправданы только в том случае, если оплата труда играет мотивирующую роль, побуждая сотрудников к высокой трудовой отдаче. Здесь необходимо добиться баланса интересов: наёмные работники обеспечивают решение поставленных перед коллективом задач, а работодатель решает их материальные проблемы.

Заработная плата делится на основную и дополнительную. Выполнение установленной нормы труда определяет размеры основной заработной платы. Дополнительную заработную плату составляют доплаты за выполнение дополнительной работы, компенсации за работу в дистанционном режиме с

использованием личной аппаратуры и приборов, разовые денежные поощрения, премии, материальная помощь [1, с. 27].

Существует также деление на номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата представляет собой выплаченную сумму, а вторая - количество товаров, которые человек может приобрести за полученные деньги. Иными словами, это потребительская корзина.

С точки зрения работника заработная плата представляет собой базовую часть его денежных поступлений по итогам трудовой деятельности, в которой он реализует свои физические и интеллектуальные ресурсы. Заработная плата выполняет воспроизводственную функцию.

С точки зрения работодателя заработная плата – это часть затрат на производство и сбыт товара, и, кроме того, мотивирующий фактор, необходимый для обеспечения персоналом новых, более высоких производственных показателей.

Рационально выстроенная система заработной платы, в которой приняты во внимание характерные особенности производственных процессов, задачи, выполнение которых возложено на коллектив, потребности сотрудников, выступает инструментом управления и средством мотивации.

Мотивация означает воздействие на интересы сотрудников. Нарушения в мотивационных процессах могут быть обусловлены различными причинами, основными из которых являются межличностные конфликты сотрудников организации. Большинство организаций, которые достигают высоких результатов в побуждении к труду десятков и сотен людей, способны создавать благоприятный морально-психологический климат. Различают мотивы по времени проявления: кратковременные (действуют в течение ограниченного промежутка времени), длительные (действуют на протяжении многих лет) и постоянные (будут значимыми на протяжении значительной части жизни индивида).

Стимулы могут быть как положительными, так и отрицательными. Положительные побуждают к действию, когда человек ожидает выгоды. Это побуждает сотрудников лучше выполнять свои обязанности и соблюдать сроки выполняемой работы. Подобная мотивация способствует достижению высоких результатов, повышает удовлетворённость работника результатами своего труда.

Мотивация в коллективной работе может достигаться не только материальным вознаграждением, но и психологическими методами воздействия. Отрицательная мотивация предполагает различные виды наказаний за невыполнение работы или недостаточно высокий результат деятельности. Если негативная мотивация имеет место долгий период времени, то у сотрудника может развиваться чувство неуверенности, пассивное отношение к выполнению своих обязанностей и даже вообще пропасть желание выполнять порученную работу. Положительная мотивация становится для работника импульсом к дальнейшим действиям, а отрицательная мотивация не столько усиливает чувство ответственности, сколько порождает чувство страха, и не даёт возможности реализовать свои задатки и способности.

Приведены данные опроса личных приоритетов и предпочтений в работе сотрудников предприятий и организаций:

- расположение руководства – 19%;
- перспективы повышения квалификации, дополнительного образования, профессиональной переподготовки – 36%;
- уважение от окружающих за качественный и производительный труд – 23%;
- возможность быстрого служебно-профессионального продвижения – 43%;
- социальные контакты – 42%;
- социальная защита – 22%;

материальное вознаграждение – 72%;
возможность проявить способности – 56% [2, с. 66].

Как видно из приведённых сведений, наиболее значимой ценностью является материальное вознаграждение (72%). Существенно отстаёт количество выборов, связанных с возможностью проявить свои способности (56%). Приблизительно равное количество выборов составляют «возможность быстрого служебно-профессионального продвижения» и «социальные контакты» – соответственно 43% и 42%.

Таким образом, материальное вознаграждение должно составлять основу мотивационной политики предприятия. Мотивационная политика предприятия может быть усовершенствована следующим образом:

1. Выплата премий за переработку на предприятии: (материальные средства, выплаченные за рабочее время, отработанное сверх графика). Основными инструментами могут служить: устав предприятия, открытые принципы руководства, материальные средства.

При использовании данной рекомендации будет обеспечена преданность сотрудников своему предприятию, а наличие рациональной системы премирования на предприятии гарантирует его стабильную прибыль и развитие.

2. Материальное поздравление сотрудников предприятия.

3. Премирование сотрудников за своевременную и качественную работу. Если кадровый состав предприятия получает недостаточное материальное стимулирование, это может привести к негативным изменениям личностных качеств работников и их последующему увольнению.

4. Своевременная выплата заработной платы.

5. Выплата компенсаций. Данный вид выплат подразумевает выделение материальных средств при чрезвычайных случаях, таких как: несчастные случаи на производстве, несчастные случаи дома, смерть близкого родственника и т.д. Данный вид выплат усилит сплочённость коллектива.

Выводы. Материальное вознаграждение является наиболее значимой ценностью в работе сотрудников предприятий и организаций.

Мотивационная политика предприятия может быть усовершенствована следующим образом:

выплата премий за переработку на предприятии. Этим будет обеспечена преданность сотрудников своему предприятию;

материальное поздравление сотрудников предприятия. Под данной рекомендацией подразумевается создание материальной помощи или же выплат к торжественным дням и праздникам;

премирование сотрудников за своевременную и качественную работу;

выплата компенсаций. Данный вид выплат подразумевает выделение материальных средств при чрезвычайных случаях;

оплата повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников.

Список литературы:

1. Морозова, А. В. Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования / А. В. Морозова, А. С. Севостьянова // Таврический научный обозреватель: журнал. – 2017. – № 3-2 (20). – С. 25-31.

2. Бурлаченко, Д. С. Ценностные ориентации и отношение к труду: опыт социологического исследования/ Д.С. Бурлаченко // Вестник Камчатского государственного технического университета. – 2012. – № 19. – С. 61-70.

Гусева Е. Д., студент
Научный руководитель: Плетнев Д. А., канд. экон. наук, доцент
Уральский филиал Финансового университета при Правительстве РФ
dmitrievna.02@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ РАЗНЫХ ТИПОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО ОТНОШЕНИЮ К СПОСОБУ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Актуальность. В настоящее время для любого предприятия важно выстоять и продолжить развиваться, соответственно основное значение отводится на управление в целом независимо от сферы жизнедеятельности.

Кто-то из руководителей способен принимать решение самостоятельно, а кто-то наоборот опирается на чужое мнение, от этого зависти судьба организации. Возможен вариант, что решение руководителя может только усугубить положение. Именно поэтому данная должность подойдёт далеко не всем и при вступлении на неё нужно взвешенно обдумывать все плюсы, минусы, последствия и вытекающие проблемы, для перспективного развития деятельности организации, в этом и заключается актуальность темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Типы руководителей и различные управленческие решения были рассмотрены в статьях современных авторов, таких как: Бархатов В.И., Плетнев Д.А. [1], Китаев Е.И. [2] и Рутницкая М.В. [4].

Публикации данных авторов помогли лучше изучить разновидности типов руководителей и то, какие они управленческие решения будут принимать.

Цель исследования. Цель данной работы заключается в выяснении и разборе особенностей типов руководителей. А для того, чтобы выделить особенности важно рассмотреть преимущества и недостатки авторитарных, демократических и либеральных руководителей.

Результаты исследования. В результате были сделаны выводы о том, что руководители, какими бы они ни были квалифицированным, часть их работы зависит от типа. Его знание важно для того, чтобы построить хорошие взаимоотношения в коллективе. А также в выводе отметили, что нужно контролировать частоту использования того или иного типа руководителя в организации. Ведь типы руководства, как и все в этом мире имеет свои достоинства и недостатки.

В различных организациях рано или поздно появляется вопрос принятия важных решений, данный вопрос чаще всего возлагается на руководителей организаций. Перед ними стоит важная задача – определить наиболее благоприятный вариант, то есть предложить решение проблемы, однако возможно придется сделать нелёгкий выбор. Но как они будут реагировать на стоящую перед ними задачу и смогут ли сделать верный выбор? Далее в статье мы это рассмотрим.

Для того чтобы перейти к типам руководителей нужно разобраться со стилем управления. Стил управления – это методы и приемы, которые использует руководитель в процессе принятия решений, по отношению к сотрудникам организации. И то, каких методов придерживается руководитель, какой стиль выбирает, характеризует его тип. Любой руководитель, относительно своей индивидуальности, относится к какому-либо типу руководства. Как правило, в повседневной жизни эти типы руководства не проявляются, но в зависимости от ситуации, всегда можно быстро перестроиться. Однако особенности, которые относят к типам, возможно заметить и выделить их.

Существует несколько типов руководителей, каждый из которых отличается между собой определёнными качествами, характером, отношением к различным

ситуациям. В настоящее время закрепились традиционная классификация типов руководителей, которая была создана Куртом Левиным. При создании классификации он учитывал личностные особенности человека, выделяя три типа руководителей: авторитарный, демократический и либеральный [3].

Авторитарные руководители делают упор на строгое подчинение. Они применяют правила и политику для контроля подчиненных и требуют от них беспрекословного подчинения. Такие руководители считают, что успех исходит от них самих. Они берут на себя полную ответственность за цели, решения и стратегический путь к успеху. Они навязывают подчиненным абсолютное повиновение, чтобы они выполняли то, к чему стремятся.

Преимуществом такого типа лидерства является то, что принятие решений может происходить очень быстро, и руководитель, как правило, ни с кем не советуется. В определенных ситуациях это очень помогает. Например, организация N находится на грани финансового кризиса. В данной ситуации нужно будет срочно принимать какое-то решение, нет времени проводить совещание, ведь это может затянуться надолго, и тогда крах точно неминуем. Однако если руководителю удастся самому принять правильно решение, то возможно организация продолжит существовать и функционировать.

Авторитарный тип имеет тенденцию звучать довольно негативно. Это, безусловно, может быть при чрезмерном использовании или применении к неправильным группам или ситуациям.

Недостатком авторитарного руководителя будет являться потеря доверия между руководителем организации и группой сотрудников. Например, руководитель в организации Y, проводя совещание, не обменивается мыслями с подчиненными, он считает, что только его мнение действительно верно. То есть он просто слушает то, что скажут работники и не дает обратный отклик, ведь их решения отклонены от стандартов руководителя. Получается, работникам кажется, что руководитель не доверяет решениям команды сотрудников. С каждым разом это недоверие будет расти все больше и больше. Сотрудники перестанут работать усердно, а мнение руководителя может быть уже совсем давно устарело и не подходит для решения проблем организации. Соответственно организация может вообще перестать развиваться [2].

Демократический руководитель принимает решения совершенно противоположно авторитарному. В данной случае применяется коллективное решение проблемы, никто не навязывает свое мнение, присутствует практически полная самостоятельность. Подчиненные могут предлагать свои решения видения проблемы, так как все члены команды считаются равными [1].

Преимущество заключается в том, что такой руководитель проводит различные мероприятия для сотрудников и, как следствие, повышается заинтересованность в работе у сотрудников организации, также моральное отношение к работе повышается. Например, руководитель в организации X постоянно проводит совещания, конференции, работы в группе, то есть он слушает других, принимает к сведению все то, что они скажут. Работа уже не выглядит такой скучной и однотипной. Сотрудники станут продуктивными, им будет интересно выполнять сложные задачи, ведь их труд для организации не бесцельный и напрасный.

Однако как и во всем мире, в демократическом типе управления тоже существуют свои недостатки. Демократическому руководителю сложно будет поддерживать высокий уровень дисциплины. Например, в организации D руководитель из-за своего типа очень мягкий, соответственно нет жесткого контроля над сотрудниками. Из этого могут вытекать конфликты в команде, нарушение работниками дисциплины, халатное

отношение к своим обязанностям, безответственность. И все это будет плохо влиять на качество работы сотрудников и безусловно на успех организации.

Наконец третий тип руководителя – это либеральный. Для данного типа характерно невмешательство в процесс принятия решений, нежелание брать на себя ответственность за принятие решений, предоставляется полная свобода подчиненным. Решения принимаются коллективно и принятое решение считается основным, руководитель тоже следует за ним, как и остальные сотрудники.

Несмотря на отстранение такого типа руководителя от принятия решений, преимуществом является то, что он участвует в развитии персонала, то есть он помогает самосовершенствоваться и развиваться сотрудникам. Например в организации Т руководитель проводит разные мероприятия для объединения команды сотрудников, для определения их ролей, повышает их квалификацию. Все это помогает сотрудникам не стоять на месте, двигаться вперед, эффективнее принимать решения, чтобы организация процветала [4].

Из-за того что нет контроля действий сотрудников, некоторым может это не понравиться. Ведь руководитель в таком случае не признает успехов подчиненных, что является недостатком. Например, в организации F есть такие работники, которые стараются выполнять задания и им важно, чтобы их труд получил обратную связь, но из-за либерального руководителя, они не ощущают свою значимость. Такие сотрудники станут пытаться получить одобрение от своих коллег, что может только вызвать напряженную обстановку в организации.

Выводы. Таким образом, знание типа руководителя важно не только для совершенствования организации и роста ее показателей, но и для того, чтобы сотрудникам построить хорошие взаимоотношения с руководителем, ведь от них же зависит микроклимат в коллективе и эффективность рабочей команды. Нет правильного и единственного типа руководителя, имеют место быть все три типа, главное правильно их применять в организации и сотрудники должны найти подход к каждому.

Считаем, что руководителям стоит контролировать их принципы и методы работы с сотрудниками организации, потому что ни один из вышеперечисленных типов не является идеальным. Возможно, что совмещение данных типов в одном руководителе будет идеальным вариантом как для контроля работы сотрудников, так и для развития организации в целом.

В дальнейшем границы данных типов руководителей могут размыться и уже не будет существовать четкого разделения, но вышеперечисленные особенности все равно можно будет отнести к тем или иным руководителям.

Список литературы:

1. Бархатов, В. И. К вопросу об идеологии, методологии и технологиях разработки управленческих решений в российских корпорациях / В. И. Бархатов, Д. А. Плетнев, З. С. Биткулова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2020. – № 32(323). – С. 69-76.

2. Китаев, Е. И. Психологические особенности взаимосвязи типа межличностных отношений и доверия между руководителем и подчинёнными. – Уфа: ООО «ОМЕГА САЙНС», 2020. – С. 294-297.

3. Левин, К. Динамическая психология: избранные труды / под общ. ред. Д. А. Леонтьева, Е. Ю. Патяевой. – М.: Смысл, 2018. – 572 с.

4. Рутницкая, М. В. Тип руководителя и особенности делегирования полномочий / М.В. Рутницкая // Перспективы: Сборник научных статей. – Нижний Новгород, 2022. – С. 10-15.

Демидова А. О., студентка
 Научный руководитель: Карпенко Н. А.
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
 demidovaanna837@gmail.com

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ПРОБЛЕМ БЕЗРАБОТИЦЫ В ГОСУДАРСТВЕ

Актуальность заключается, прежде всего, в серьезных экономических и социальных издержках, которые влечет за собой безработица. Одним из главных негативных последствий безработицы является нерабочее состояние трудоспособного населения и, соответственно, не выпущенная продукция. Если экономика не в состоянии удовлетворить потребности в рабочих местах для всех, кто хочет и может работать, кто ищет работу и готов к ней приступить, то теряется потенциальная возможность производства товаров и услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Состояние рынка труда в Российской Федерации, острые проблемы занятости и безработицы диктуют необходимость теоретической разработки данной темы. Решение проблем занятости волнует не только широкую общественность, но и специалистов: экономистов, политологов, социологов, социальных работников, психологов – тех, кто работает над этими вопросами.

Так, отечественные ученые уделяли большое внимание вопросам занятости и безработицы – Адамчук, В.В. Ромашов О.В., Сорокина М.Е., Швецов К.В., Павленков В.А., Пашков А.С., Хасин Г.А. и другие.

Российские экономисты Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В., Файзуллин И.Ф. отмечают, что разброс прогнозных оценок безработицы удостоверяет об их бесполезности, а неточность прогнозов затрудняет их применение в управленческой практике. Составляемые госструктурами прогнозы должны дополняться оценками специалистов и выводами, полученными в результате опросов различных групп работников и работодателей.

Целью данного исследования является изучение проблем безработицы и разработка мероприятий по ее преодолению.

Результаты исследования. Нарушение равновесия на рынке труда как основная причина безработицы закономерно усиливается в периоды войн, экономических спадов, стихийных бедствий. Пандемия коронавируса COVID – 19, охватившая весь мир, стала главной причиной стремительного роста безработицы в 2020 году.

В связи с санкционным давлением в 2022 году прогнозируется рост безработицы в России. На данный момент, как показывают данные таблицы, уровень безработицы остается на низком уровне(табл.1).

Таблица 1

Последние данные по безработице в России по данным Росстата [4]

Данные	Период
3.9 %	Сен. 2022
3.8 %	Авг. 2022
3.9 %	Июль 2022
3.9 %	Июнь 2022
3.9 %	Май 2022
4 %	Апр. 2022
4.1 %	Март 2022

Исходя из таблицы, на сентябрь 2022 года уровень безработицы в России составил 3.9 % от трудоспособного населения.

Повышение или снижение экономической активности являются основными причинами роста и снижения занятости и уровня безработицы в государстве.

Выделим следующие главные причины возникновения безработицы:

1) избыток населения;

2) установление ставок заработной платы выше равновесного уровня под давлением действий профсоюзов и социально-экономической активности населения;

3) низкий платежеспособный спрос (отсутствие спроса на товары и услуги снижает спрос на труд, поскольку спрос на труд носит производственный характер, а в результате этого возникает безработица) [5].

В целях снижения безработицы государство располагает различными методами, связанными с разработкой методов переподготовки безработного населения, социальной поддержкой безработных, содействием в создании дополнительных рабочих мест и т.д. Данные способы можно классифицировать следующим образом: активные и пассивные.

Активные мероприятия нацелены на формирование дополнительных рабочих мест. К числу активных мер относятся, во-первых, кейнсианская макроэкономическая политика, нацелена на стимулирование совокупного спроса за счет средств госбюджета. Во-вторых, организационные законодательные, а также финансовые меры государства, которые включают: организацию системы образования и производственно-технического обучения кадров на базе служб по трудоустройству и предприятий; регулирование отраслевой и региональной мобильности кадров; расширение создания товаров и услуг за счет роста государственных субсидий; осуществление программ общественных работ в коммунальном хозяйстве, строительстве, ремонтно-восстановительных работах; создание рабочих мест для молодежи; субсидии по занятости лиц, нуждающихся в социальной защите; инвестирование наиболее перспективных или трудоемких отраслей; меры по сокращению предложения на рынке труда; стимулирование самостоятельной занятости населения; содействие в развитии малого и среднего бизнеса [3].

Пассивная политика занятости включает создание системы социального страхования и материальной помощи безработным. Система социального обеспечения предусматривает выплату пособий по безработице с учетом прежнего заработка, система материальной помощи направлена на обеспечение безработным прожиточного минимума.

В целях увеличения занятости населения совершенствуется нормативная база по содействию безработным в организации предпринимательской деятельности [1].

Необходимо расширять деятельность органов труда и занятости для оценки и обеспечения перспектив развития рынка труда (реализование мер по выявлению и регистрации скрытой безработицы, а также стимулирующие мероприятия по организации географической миграции населения).

Считаем нужным отработать механизм «поиска середины» – предотвращение массовой безработицы в результате постепенного высвобождения работников с неэффективно действующих предприятий с их переориентацией на высокотехнологичные рабочие места.

Решать проблему повышения занятости необходимо комплексно: во-первых, государство создает атмосферу социальной стабильности и защиты населения (при этом скрытая безработица переводится в открытую); во-вторых, региональные власти проверяют ситуацию на рынке труда в своем регионе, создают условия для снижения уровня безработных с учетом повышения пенсионного возраста; в-третьих,

необходимы изменения в деятельности системы образования, когда университеты и колледжи выпускают специалистов не только теоретически подготовленных, но и практически способных выполнять операции, необходимые для работы.

В этап преобразований, связанных с приватизацией, демонополизацией, проведением рыночных реформ в экономике, происходит разрушение классических структур занятости. Переход к новой экономической системе требует крупных перемещений сотрудников, высвобождаемых из распадающихся структур. Для значительных контингентов трудящихся и служащих массовых профессий, вытесняемых свертыванием или же автоматизацией производства, недостаточно одного лишь изыскания новых рабочих мест. Важна переподготовка специалистов узкого профиля, высвобождающихся при ликвидации устаревших хозяйственных и управленческих структур, частичных работников, модернизации традиционных секторов экономики на частнопредпринимательской базе. Не все они находят себе новое место работы, но общество оценивает многих из них как потенциальный и мобильный резерв труда. Создание новых рабочих мест требует достаточно крупных капиталовложений, а спрос на дополнительных работников определяется эффективностью применения рабочей силы на производстве [2].

Выводы. Как показало исследование, в целях устранения нарушения равновесия на рынке рабочей силы правительством России были разработаны специальные меры по поддержке рынка труда и сдерживанию темпов роста уровня безработицы. Данные мероприятия включали создание системы социального страхования и материальной помощи безработным; регулирование отраслевой и региональной мобильности кадров; расширение производства товаров и услуг за счет роста государственных субсидий; осуществление программ общественных работ в коммунальном хозяйстве, строительстве, ремонтно-восстановительных работах; создание рабочих мест для молодежи; субсидии по занятости лиц, нуждающихся в социальной защите.

В целом, можно сказать, что проблемы основных групп безработных по всей России – это проблемы в сфере труда и занятости, материального благосостояния, высокий уровень трудовой загруженности, более низкий уровень дохода. В связи с этим ключевой задачей государства должно быть создание благоприятных условий для обеспечения дополнительных гарантий занятости лицам, испытывающим трудности в поиске работы, а также создание условий, обеспечивающих сбалансированное сочетание семейных и трудовых обязательств.

Список литературы:

1. Мамедов, А. А. Основные тенденции и факторы, влияющие на безработицу на рынке труда в Российской Федерации / А. А. Мамедов // Вектор науки ТГУ. – 2016. – № 2. – С. 124.
2. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2018. – 260 с.
3. Сакс, Д. Рыночная экономика и Россия / Д. Сакс. – М.: «Экономика», 2008.
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistic> (дата обращения: 23.11.2022).
5. Чижова, Л. С. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л. С. Чижова. – М.: «Экономика». – 2013. – С. 59-71.

Дьяченко Е. А., студентка

Научный руководитель: Савицкая И. М., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «МГТУ» «Майкопский государственный технологический
университет», РФ
liza19931909@icloud.com

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КЛАССИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Актуальность. Каждая наука основана на историческом опыте. Уроки истории позволяют устранить противоречия и ошибки, возникающие на этапах развития науки. Наука управления ничем не отличается от других наук. Он интересуется прошлым, настоящим и будущим. Изучение прошлого позволяет нам понять настоящее, чтобы предсказать будущее развитие. Поскольку управление рассматривается как самостоятельный вид деятельности, осуществляемый в организации, с тех пор, как его роль и расположение, содержание управленческой деятельности, способы ее осуществления и принципы неоднократно претерпевали значительные изменения, неоднократно происходили значительные изменения. Наука об управлении развивалась по мере развития связей с общественностью, изменения предприятий и развития производственных планов.

Цель данной работы – определить суть основных положений концепции классической школы в управлении и доказать ее значимость и продемонстрировать их значимость на современном этапе. Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач – определение терминологии и раскрытие смысла положений концепции классической школы в управлении; уточнить эволюцию школы управления; проверить основные принципы классической школы; определить важность обучения Файоля в развитии современного управления; дать предложения по улучшению качества управления в администрации города Нытвы. Целью работы является административная структура администрации Нытвы МО «НДП». Предметом исследования является совокупность теоретических и практических проблем, вытекающих из анализа применения принципов классической школы управления. Теоретической основой исследования стали положения теории основных положений концепции классической школы в управлении.

Результаты исследования. Была изменена доктрина управления – изменилась и практика управления. Но управленческая мысль постоянно опережала управленческую практику. Фактически, новые идеи в области управления, выдвинутые и сформулированные руководящими умами управленческого мышления, и новые подходы к реализации управления, ознаменовали границы, в которых произошли большие преобразования в управленческой практике. Одной из основных теоретических школ, изучающих проблемы теории организации, является классическая школа управления. Классическая школа рассматривала предприятие как замкнутую систему управления. Основное внимание уделяется внутренним возможностям повышения эффективности корпоративной деятельности за счет улучшения процесса управления. Наибольшим преимуществом классической школы является создание универсальных принципов управления, которые, как считают создатели школы, позволят организации добиться успеха.

Принципы определяют философию и стратегию управления бизнесом и его связями. В какой-то степени они предназначены для рекламы бизнеса. В соответствии с выработанными принципами изменяются цели деятельности предприятия, устанавливаются приоритеты, формулируется политика, разрабатываются методы.

Принципы управления – основная категория управления. Они понимают принципы, в частности основные комплексные идеи, вытекающие из законов и правил управления, идеи, связанные с управленческой деятельностью. Многие принципы, сформулированные создателем школы административного управления, несмотря на изменения, которые произошли на протяжении десятилетий, не утратили интереса и сегодня. Основной вклад классической школы управления в теорию управления заключался в том, что она рассматривала управление как универсальный процесс. Основные положения классической школы управления и ее значение на сегодняшнем этапе являются одной из важнейших и актуальных тем на сегодняшний день.

Современная управленческая наука возникла в начале двадцатого века и была связана с именем Фредерик Тейлор. Его основные теоретические положения изложены в работах по управлению фабрикой (1903), Принципах научного управления (1911), Свидетельствах перед Специальной комиссией Конгресса (1912).

Тейлор – представитель Классической школы управления, которая, в свою очередь, имеет два направления: Ф. Основателем Тейлора является школа научного управления и школа административного (классического) управления, которую возглавляет Анри Файоль. Основной вклад Тейлора в науку об управлении таков:

- 1) начало тщательного исследования бизнес-процесса;
- 2) подчеркнул важность отбора и подготовки персонала для выполнения определенных операций;
- 3) подтверждена важность справедливой заработной платы за проделанную работу.

С 20-х годов начинается разработка более общих принципов организации и подходов к управлению бизнесом в целом. Предком этого направления в классической школе является А. Файоль. Школа Анри Файоля имеет период времени с 1920 по 1950 год. Его основная работа – «Общее и промышленное управление» (1916). В нем А. Файоль создал всеобщие убеждения руководства. Он утверждал, что руководство должно направлять бизнес к своей цели, выводить максимальные возможности из всех доступных источников. По его словам, управление является неотъемлемой частью управления, которое включает в себя более обширную деятельность предприятия. В результате проведенного анализа была сформирована суть положений концепции классической школы в управлении. В основе классической концепции школы в управлении лежит положение, согласно которому в любом бизнесе присутствуют два организма: материальный и социальный. Материал объединяет сам труд, средства труда и объекты труда, в социальном плане предполагает связи людей в процессе декретирования. Эти отношения стали предметом исследований Файоля, он сознательно ограничил область исследований.

В рамках совместного учения по управлению бизнесом Файоль стремился оправдать необходимость и возможность создания особой науки об управлении людьми. Дал представление о создании концепции «менеджмент». Управлять, предвидеть, организовывать, управлять, координировать и контролировать;

При этом Файоль отметил, что принципы не всегда требуют строгого соблюдения. Они гибкие и подвижные, их использование зависит от состава сотрудников, меняющихся условий и так далее. Рассматривая городское управление как особый вид деятельности и как своеобразную систему управления, можно утверждать, что для поощрения каждого работника действует специальная деятельность.

Большой вклад Файоля в теорию управления заключается в том, что он впервые выделил управление на отдельные виды деятельности и назвал их функциями. Процесс управления Файодем назывался процессом реализации этих функций, и была

предложена функциональная структура управления, определяющая, что определенные функции должны выполнять специально созданные функциональные отделы и службы.

14 принципов научного управления, сформулированных Файолем, актуальны и сейчас.

Выводы. Подводя итог вышесказанному, мы кратко объясняем фундаментальный вклад классической школы управления в развитие современного управления: развитие принципов управления. Описание функций управления. Систематический подход к управлению всей организацией.

Список литературы:

1. Анциферова, И.В. Современные школы и концепции менеджмента / И.В. Анциферова. Пермь: ПГТУ, 2007. – 92 с.
2. Валовой, Д.В. История менеджмента: учеб. пособие / Д.В. Валовой. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
3. Веснин, В.Р. Менеджмент: учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: Центр, 2006. 333 с.
4. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2004. – 528 с.
5. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебник / И.Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 222 с.
6. Волгина, Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Т.Ю. Волгина, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2006. – 560 с.
7. Основы менеджмента / под ред. А.А. Радугина. – М.: Центр, 2002. – 344 с.

Еверзов Н. М., студент

Научный руководитель: Лукьянова К. К., канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
nikita.everzov@mail.ru

МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Актуальность. В современных экономических условиях главным богатством предприятия являются не столько финансы, сколько его сотрудники. Персонал – это ценный ресурс, капитал, в который необходимо вкладывать инвестиции для получения прибыли. На сегодняшний момент российские организации всё чаще сталкиваются с дефицитом квалифицированных кадров, что приводит к осознанию высшим руководством необходимости инноваций в управлении персоналом, и в частности, в системе мотивации. Многие методы мотивации, считающиеся у нас инновационными, зачастую давно практикуются западными странами. Однако не все зарубежные методы, применяемые на западе и в Европе, имеют эффективность в России.

Анализ последних исследований и публикаций. Важную роль в экономической науке занимают проблемы в области изучения методов мотивации труда работников. Они отражены в трудах таких ученых, как Абдульбакиева С. И., Дьяченко Е. И., Красникова И. И., Магомедова Э. Г., Монгуш О. Н., Надеждина В. А., Шмаков А. Г., Шадрина Е. А.

Цель исследования – изучение мировых тенденций в сфере мотивации персонала для выявления значимости развития и стимулирования персонала в организации в современных экономических условиях.

Результаты исследования. В последние годы изменилась не только экономика, но и общество. Следовательно, изменились и сотрудники, их быт, потребности, приоритеты. Если на более ранних стадиях развития мотивационных механизмов управления персоналом предпочтение отдавали материальным методам, руководствуясь логикой, что каждый сотрудник устраивается на работу с целью заработать определенную сумму денежных средств, необходимых ему и его семье, то сегодня ведущими потребностями для профессионалов высокой квалификации являются отнюдь не базовые потребности, а потребности в саморазвитии и самореализации. В этой связи нематериальные методы приобрели большую востребованность и эффективность.

К финансовым методам мотивации относятся премии, приобретение сотрудниками акций предприятия, проценты от сделки, и эффективная система оплаты труда. В крупных современных организациях значительное количество должностей и специальностей, поэтому возникают сложности с разработкой справедливой и эффективной системой оплаты труда. Чрезвычайно сложно оценить, кто представляет наибольшую ценность для организации. Зачастую решающим является мнение руководства, причем не всегда объективное.

Сегодня крупные российские предприятия всё чаще применяют систему грейдов. Её создал Эдвард Хэй ещё в 50-ых годах. Согласно этой системе, вначале формируется список всех должностей, предусмотренных структурой организации. Далее они ранжируются – в зависимости от их важности для компании и сложности работы. Далее специалисты выделяют ключевые факторы для оценки должностей, группируют их и оценивают каждую из позиций в списке. Нематериальных способов мотивации на данный момент существует огромное множество. Рассмотрим самые нестандартные из них, практически атипичные для России.

Забота о детях сотрудников. Согласно статистике, более половины матерей, дети которых еще не достигли шестилетнего возраста – работают. Наиболее масштабным подходом здесь является создание на предприятии детского сада. Это прекрасный вариант, если в организации множество матерей с детьми дошкольного возраста, родители получают возможность наблюдать за тем, как развивается их ребенок. Минусом этого варианта является размер затрат на содержание подобного заведения.

Аналогом детских садов являются денежные компенсации на содержание ребенка. Родитель вправе сам решать, отдать ребенка в муниципальное или же частное заведение. Также в последнее время становятся актуальными «домашние детские сады».

Предприятие может обеспечить и информационную поддержку. Это – самый простой и наименее затратный вид помощи, который способна оказать любая компания. Преимуществом этого метода является его полезность наибольшему числу сотрудников, имеющих детей, даже для тех, кому воспитание ребенка не обременительно с финансовой стороны. В этом случае предполагается создание службы по сбору всевозможной информации о существующих программах помощи родителям, имеющих маленьких детей: о детских садах, гувернантках, службах бэби-ситтер и других.

Менее затратным, однако, очень удобным методом мотивации является методика создания гибких, плавающих графиков. Работники могут выбрать конкретное время начала и окончания работы на определенный период времени. Таким образом, родители смогут уделять ребенку достаточное количество времени на протяжении всего дня. Для России это особенно актуально, так как у нас практически в каждой семье работают оба родителя.

Правовая защита. Корпоративные программы по предоставлению правовых услуг для сотрудников впервые появились в Европе, но в последние годы получили широкое распространение во всем мире. Причина этого заключается в том, что средний класс оказался без правовой защиты. Ведь высокооплачиваемые специалисты имеют собственных адвокатов, самые низкооплачиваемые сотрудники – прибегают к услугам государственной защиты. Таким образом, среднему классу обратиться некуда.

Возмещение оплаты за обучение, занимает особое место в плане мотивационных мероприятий компании. Предложение компании оплатить обучение сотрудника позволяет привлечь наиболее талантливые молодые кадры.

Для России этот опыт имеет исключительную ценность, поскольку рыночная экономика предъявляет высокие требования к квалификации специалистов. Следовательно, главной задачей руководства является создание климата на предприятии, стимулирующего сотрудников на продолжение образования.

Мероприятия по увеличению лояльности сотрудников. Лояльность является условием формирования у сотрудников высокой профессиональной мотивации, от которой, в свою очередь, напрямую зависит успешность предприятия. Лояльное отношение можно интерпретировать как мотивацию человека работать на пользу организации, отстаивать ее интересы в различных сферах. Лояльные работники готовы смириться с временными трудностями компании, принять необходимые организационные перемены. Такие сотрудники дорожат своим рабочим местом именно в этой компании. Они стремятся как можно лучше выполнить свою работу.

Одним из важнейших факторов, влияющих на лояльность сотрудников, является взаимопонимание в коллективе. В небольших компаниях его достигнуть значительно проще, нежели в крупных концернах. Этот пробел можно устранить с помощью внутрикорпоративных тренингов и тимбилдинга.

Для развития лояльности необходимо доверять и уважать своих сотрудников. Каждый работник должен иметь возможность проявлять инициативу, и получать за это вознаграждение. В некоторых корпорациях Японии, каждый сотрудник должен представлять по 10 идей «как улучшить нашу компанию» ежемесячно. По результатам месяца, авторы самых лучших идей получают премии. В России такие методы если и практикуются, то лишь в немногих организациях.

Предприятия в США, делают особый упор на страхование своих сотрудников, и их повышение их квалификации. Обычно компания оплачивает 50% стоимости обучения работников, но в последние годы появилась тенденция к увеличению этого процента.

Французские компании больше уделяют внимание гибкому графику работы, вплоть до фрилансинга.

Япония занимает особое место в плане отношения к персоналу. Как известно, японцы устраиваются на одну работу на всю жизнь. Компания становится второй семьей. Имеют место беспроцентные кредиты сотрудникам, оплата обучения, как сотрудников, так и их детей. Зачастую компании оплачивают семейные торжества своего персонала, такие как свадьбы и юбилеи. Используя широкую структуру должностей в организации, обеспечивается постоянная возможность карьерного роста, за счет незначительных повышений, которые, в свою очередь, имеют удивительный мотивирующий эффект.

В СССР широкое распространение имели выплаты на питание, а также обычным делом были такие льготы, как бесплатные путевки в дома отдыха и санатории. На сегодняшний день, многие российские компании практически не уделяют внимания своим сотрудникам, не стараются удержать их, руководствуясь принципом, что незаменимых специалистов нет. И даже более того, отечественные компании порой

используют страх, как средство мотивации сотрудников, то есть пугают снижением зарплаты, штрафами, увольнением. За рубежом такая практика давно не используется.

Выводы. Вопрос мотивации в компании социально чувствителен. Практически любые изменения сопровождаются настороженностью, недоверием, лишними домыслами. И даже если с точки зрения всех принципов и методологий поступать идеально, все может свестись к нулю при неграмотном коммуникационном сопровождении. Публичность, открытые дискуссии, привлечение лидеров мнений, пилотные запуски, своевременное информирование и разъяснение — самые надежные помощники. России стоит ориентироваться на опыт западных коллег, однако не следует копировать его, поскольку механический перенос зарубежного опыта в нашу постсоветскую экономику никогда не приносит желаемого результата.

Список литературы:

1. Почему человеческий капитал – самый ценный ресурс современной экономики? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://journal.openbroker.ru/research/chelovecheskij-kapital/> (дата обращения: 27.11.2022).
2. Красикова, И. И. Мотивация персонала: подходы к определению сущности и роли в системе управления, обобщающий анализ основных теорий мотивации [Текст] / И. И. Красикова // Современный менеджмент и управление: тенденции и перспективы развития: сб. науч. тр. / Белгород. гос. нац. исследов. ун-т – Белгород, 2019. – С. 128-136.
3. Глобальные тенденции в развитии систем мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/32nUiM> (дата обращения: 27.11.2022).
4. Нематериальная мотивация персонала: эффективные способы мотивировать сотрудников организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://delen.ru/interesnoe/nematerialnaja-motivacija-personala.html> (дата обращения: 27.11.2022).
5. Дьяченко, Е. И. Роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом современной организации [Текст] / Е. И. Дьяченко, О. А. Лымарева // Символ науки. – №6. – С. 171-175.
6. Монгуш, О. Н. Роль мотивации в управлении персоналом [Текст] / О. Н. Монгуш, Л. В. Сайын Оол // EuropeanResearch: сб. ст. XIV Международный научно-практической конференции / Тувинский гос. ун-т – Пенза, 2018. – С. 37-40.

Yersultankyzy A., Moldakenova E. K., Amrenova G. K., senior lecturers
L.N. Gumilyov Eurasia National University, Kazakhstan
kraunplaza@mail.ru

BUSINESS CAREER MANAGEMENT AS A FACTOR IN PERSONNEL DEVELOPMENT

Relevance. In the process of planning a business career, it is important to ensure the establishment of a correct relationship between the organization and the employee, that is, the need to organize a systematic promotion of the employee from the time of the employee's employment in the organization and until the transfer from this position to the desired position is clarified.

The main results of the research. Management of the business career of the personnel of the organization is a set of activities carried out by the Personnel Management Service of the organization to plan and organize, motivate and control the development of personnel in their careers, addressing the interests, needs and their capabilities, abilities and inclinations, as well as the socio – economic state of the main goals, needs and capabilities of the organization. Each individual employee is also involved in managing their business career. Business career management allows you to achieve employee loyalty to the interests of the organization, increase productivity, reduce staff turnover, and fully reveal human abilities. Business career management should begin when an employee applies for a job. For effective management of a business career, it is necessary to develop individual plans. An example of the approximate content of an individual personnel plan can be given: assessment of the life situation; economic situation; social situation, relationships between people [1]. The importance of a systematic approach in managing the business career of personnel is high. A systematic approach is "an approach in which any system or object is considered as an input, that is, a set of interrelated elements (components) with resources, output or purpose, connection with the external environment, feedback." The career environment refers to the conditions sufficient for the development of a professional career, that is, the organization purposefully creates conditions for the professional growth of employees. Unlike the career environment, the career space is a prerequisite for the development of a professional career. The main components of the career space are: the specifics of the organization's activities; organizational structure; social, demographic, professional and qualification structure of personnel; personnel mobility, availability of vacancies; working conditions and regime, etc.

The difference between a career environment and a career space is that the first is the conditions that are sufficient, while the second is the conditions that are necessary. The career space can influence the career environment to some extent. For example, if the organization has a favorable career environment, but a narrow career space (in comparison, the number of hierarchy does not exceed 2 – 3 levels), then difficulties in service and professional growth will inevitably arise. And in this case, this means that the organization cannot implement programs to promote employees up the career ladder, the choice of business career planning technologies is limited, for example, to rotation programs [2].

At the same time, the career environment can also affect the career space. For example, when an organization is looking for talented candidates in the internal and external labor market, the company develops talent management technology; the employment of such employees changes the socio – demographic and professional qualification structure of personnel.

The career environment itself also has the following interrelated elements:

business career planning strategy and policy. In our opinion, the business career planning strategy can be considered as a combination of the main approaches of the

organization to the development of a system of influence of personnel on the development of a business career for the implementation of a business strategy. The strategic goal in planning the business career of personnel for the organization is to attract, retain, develop the most qualified employees, for the employee – self – realization by mastering professional competencies. The policy of planning a business career of personnel in practice justifies the need to use certain specific methods for implementing the development of a business career.

personnel technologies. Personnel technologies include" a set of methods, techniques and methods of influencing personnel in the process of their recruitment, use, development and release in order to obtain the best results of labor activity." Personnel technologies include: direct business career planning technologies: career planning and personnel Reserve; other personnel technologies: personnel needs planning, selection and selection, assessment, adaptation and motivation of personnel, Organization of training and remuneration;

business career planning technologies. In turn, business career planning technology is a set of methods and techniques for influencing personnel in the process of its recruitment, use, development and release in order to obtain the best results of labor activity from the implementation of a career management system.

The presence of an effectively built Human Resource Management System with all interrelated personnel Technologies is a forecast for the effective achievement of career goals, therefore, the organization should pay due attention to the choice of Human Resource Management Technologies, their implementation and implementation .So, the personnel Reserve, unlike career planning, is aimed at ensuring the security of the main positions of the organization and the needs of the business in the long term. Career planning, in turn, shows the employee the path of possible progress in the organization. Thus, we can understand that the proper management of the business career of the personnel of an organization is important for the future prospects of each personnel. To solve these main tasks, it is necessary to single out three main goals for planning the business career of personnel. These main goals are as follows: ensuring that the needs of the organization for continuous management are met; provide prospective employees with practical experience and training that will enable them to operate at the level of responsibility they can achieve in the future; provide support and suggestions to potential employees if they want to realize their potential and build a successful career with the help of the organization. The organizational goals of managing a business career include elements of the personal goals of the staff, that is, success in this career and the realization of potential [3]. As a result of a study conducted among the personnel of many organizations, some shortcomings in the system of planning the business career of personnel in the organization were identified. One of their shortcomings is the lack of a real system of staff motivation. Career motivation factors have a great influence on the successful development of an employee's career. If the career is open and fair in the eyes of the employee, the management will support his career growth, based on his interests, not only by satisfying the employees, but also by increasing the motivation for professional self-realization and advancement within the walls of this organization. The presence of an effectively created human resource management system with all related personnel technologies is the key to the effective achievement of career goals, so the organization must pay due attention to the selection, implementation and implementation of human resource management technologies. The next disadvantage is the lack of adaptation of new employees to the organization in the system of business career planning for personnel in the organization and the absence of an individual career development plan for employees. Effective business career planning has a positive impact on organizational performance. Taking care of the career growth of its employees, ensuring the growth of their qualifications and job satisfaction, the organization not only reduces its costs for training and recruitment, but also increases the volume and quality of work and services. The next disadvantage is the lack of

adaptation of new employees to the organization in the system of business career planning for personnel in the organization and the absence of an individual career development plan for employees. Effective business career planning has a positive impact on organizational performance. Taking care of the career growth of its employees, ensuring the growth of their qualifications and job satisfaction, the organization not only reduces its costs for training and recruitment, but also increases the volume and quality of work and services. For high-quality and effective career planning, it is necessary to form and develop the main elements of a professional career management system based on the principles of a systematic approach. In addition, he can clarify his career goals based on the opportunities provided by the organization: what vacancies are available now and in the future, whether the organization is engaged in training, etc. Here it is important to give the employee detailed information about working in the company through consulting. After the employee has performed to the fullest at work, a formal personal career development plan is created as a document that shows the mutual responsibilities of the employee and the organization. An individual career development plan may include internships, training, various types of training and other business career management activities necessary for the further development of an employee in a professional field. The effectiveness of career growth can be assessed by going through the employee business assessment procedure. If there is an open vacancy corresponding to the interests and competence of the employee, the organization makes a management decision in the form of career growth for the employee. Business career management is carried out through the formation and development of a business career planning system, the effective construction of which is one of the most important factors in the competitiveness of an organization. Therefore, an organization should be interested in creating a business career planning system that allows an employee to achieve professional excellence by acquiring the necessary competencies in the process of career growth. When planning career growth, one should not lose sight of the role of the external environment, in particular, the situation on the labor market and the state of the country's economy.

Conclusions. In addition to the specifics of personnel career development management in different countries, Kazakhstani companies are given the following recommendations regarding the way of business career planning: firstly, the business career planning system should be aimed at the growth of employees within the organization, because in this case, the employee will demonstrate the correct behavior that contributes to the growth of the company in the market. Secondly, the technology of career planning should provide for the preparation of an employee development plan and the availability of a career mentor for the employee. Thirdly, in order to improve the business career planning system, it is necessary to create a personnel reserve technology.

References:

1. Management of the business career of personnel [Electronic resource]. – Access mode: <http://econom-lib.ru/4-41.php> (date of access: 27.11.2022).
2. Ignatieva, A.V. Research of control systems / A.V. Ignatieva, M.M. Maksimtsov. – 2nd ed., reprint. and additional. – M.: UNITY-DANA, 2009. – p.35.
3. Armstrong, M. Human resource management practice / M. Armstrong. – Peter, 2017. – p. 848.

Комиссарова С. А., студент
Научный руководитель: Согрина Н. С., канд. экон. наук, доцент
ОУ ВО «Южно-Уральский технологический университет», РФ
21300242@live.inueco.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Актуальность. Одной из основных задач Таможенных органов России является на протяжении многих лет, организация деятельности по развитию системы таможенного администрирования. Настали непростые времена для кадровой составляющей таможенной службы, а именно проблема связана со значительными изменениями внешнеэкономической деятельности в условиях глобализации. В этих условиях эффективное исполнение поставленной задачи возможно только при одном условии - это использование кадрового потенциала Федеральной таможенной службы с наибольшей эффективностью, кадровый потенциал является одним из основных ресурсов таможенной системы, и также от эффективности управления кадрами зависит продуктивная деятельность таможенных органов. На мой взгляд, все согласится с тем, что в данной ситуации актуализируется одна из задач, а именно стратегическое направление реализации таможенной политики, повышение результативности кадровой политике.

Федеральная Таможенная служба занимает одно из ключевых мест в обеспечении национальной безопасности, да и в целом экономической безопасности страны, ведь она являются одним из инструментов осуществления экономической политики государства в условиях рыночных отношений.

Целью данной научной работы. Выявить через изучение процесса подготовки в условиях глобализации специализированных административных кадров таможенного органа его сильные и слабые стороны.

Методы. В качестве исследовательского инструментария при выполнении работы использованы общенаучные методы: анализ, сравнение, официальные статистические данные.

Результаты. В процессе работы получены новые знания о кадровом потенциале таможенных органах России в условиях глобализации, как они функционируют и на чём основываться. Проведён анализ и оценка состояния кадрового потенциала федеральных таможенных органов. На основе всех данных сделан вывод: оптимизация государственной деятельности не представляется возможной без модернизации или смены модели управления кадровым потенциалом государственных органов. Новая же модель управления кадровым потенциалом должна ориентироваться на функционирование более эффективной и экономически обоснованной системы организации кадровой политики государственной службы России.

В последние годы компетентная модель управления персоналом в таможенных органах, основанная на обучении, развитии навыков и компетенций сотрудников, получила большую популярность и стала ключевой стратегией повышения эффективности и потенциала организаций.

В нашей реальности очень важна компетентная модель управления человеческими ресурсами, для успешного функционирования любой организации. Для того чтобы таможенники успешно выполняли свои задачи, компетенции должны сочетаться не только с профессиональными, но и с управленческими компетенциями [1].

Профессиональные компетенции включают в себя: понимание таможенной деятельности; правильное оформление таможенных деклараций; контроль товаров; понимание функционирования таможенных процедур; таможенное расследование; таможенный тариф и классификация тарифов; определение таможенной стоимости и происхождения товаров; анализ рисков. А также в настоящее время ко всему этому добавляется адаптация уже существующих навыков в новых условиях глобализации [4].

Управленческие компетенция предполагает, что это такие компетенции, которые особенно полезны для людей, выполняющих управленческие функции в таможенной администрации. К ним относятся: любые виды лидерства; управление процессами; стратегическое управление информационными технологиями и др. [2].

Сотрудники таможенных органов должны достичь различных уровней владения профессиональными, оперативными и управленческими компетенциями в соответствии с их конкретной ролью, обязанностями, задачами в организации. Это требует, чтобы кадровый потенциал таможни постоянно обновляли знания и навыки сотрудников. Один из способов сделать это – организовать для них учебные занятия. В экономике, основанной на знаниях обучение должно быть непрерывным процессом. Систематическое обогащение знаний и новых навыков приносит пользу, как таможенным органам, так и сотрудникам таможенных органов [3].

Выводы. Опираясь в целом на нынешнее состояние Российских Таможенных органов, в настоящее время в условиях глобализации законодательство требует существенных изменений. Основываясь на всём выше сказанном, оценка результатов обучения обязательна в отношении приобретенных знаний и навыков в таможенных органах, по окончании базовых учебных курсов, организованных в рамках программ обучения. Исходя из выявленных сильных и слабых сторон процесса подготовки сотрудников таможенных органов, можно сформулировать предложения по его совершенствованию.

Список литературы:

1. О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ (ред. от 30.04.2021) / Статья 23. Подготовка кадров для таможенных органов [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15264/8522055f9ceb743a70c18cd5da59fcba92fd9db7/ (дата обращения 12.01.2022.)
2. О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 N 2575-р (ред. от 10.02.2018) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140447/ (дата обращения 14.01.2022).
3. Попова, В. Е. Проблемы формирования и совершенствования кадрового потенциала таможенной службы Российской Федерации / В.Е. Попова // Экономика и бизнес. – 2013 [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-formirovaniya-i-sovershenstvovaniya-kadrovogo-potentsiala-tamozhennoy-sluzhby-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения 03.02.2022).
4. Согрина, Н.С. Инструменты, методы и технологии повышения конкурентоспособности персонала (на примере Челябинского филиала ООО «Практика ЛК») / Н.С. Согрина, С.Н. Гиберт // Экономика и общество в условиях пандемии: взгляд молодых. Сборник статей и тезисов докладов XVII национальной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов с международным участием/ Челябинский филиал Финуниверситета. – Челябинск. – 2021. – С. 206-212.

Коржан Я. В., студент
Научный руководитель: Ляхова Л. С., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», РФ
konfer_person2018@rambler.ru

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. Актуальной проблемой управления персоналом для любого современного предприятия является мотивация трудового коллектива к продуктивной деятельности. Задача мотивации состоит в побуждении к трудовой активности сотрудников предприятия, исходя из должностных полномочий и ответственности. Мотивированные сотрудники готовы приложить необходимые усилия для достижения своих индивидуальных целей, а также целей организации.

Для предприятия мотивация членов трудового коллектива всегда актуальна, ведь в противном случае руководители окажутся неспособными управлять своими подчинёнными.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам мотивации посвящено много теоретических разработок зарубежных и отечественных ученых. Существует большое количество определений мотивации, таких авторов как: Зайцев Г.Г., Сербиновский Б.Ю., Уткин Э.А., Ницше Ф., Лукашевич В.В., Федосеева В.Н., Турчинов А.И., Журавлев П.В. Зарубежные учёные Д. Мак Клелланд, Д. МакГрегор, С. Адамс обосновали различные мотивационные теории. Однако мотивация настолько многогранное явление, что и на сегодняшний день вопросы, связанные с ней, продолжают оставаться нерешёнными.

Цель исследования – обоснование и разработка предложений по совершенствованию мотивации персонала на предприятии.

Результаты исследования. Основой мотивации является заинтересованность в труде, удовлетворение от трудовой деятельности, потребность в трудовой активности. Мотивация базируется на двух категориях: потребности (ощущение физиологической или психологической нехватки чего-либо) и вознаграждения (того, что человек считает ценным для себя).

Положительная мотивация проявляется в том, что работник может себя побуждать к действиям тем, что если он выполнит свою работу вовремя и качественно, то он может получить премию или благодарность. Отрицательная мотивация основана на отрицательных стимулах. Работник может себя замотивировать тем, что если он не выполнит свою работу вовремя и качественно, то он может получить выговор и в этом месяце остаться без премии. Каждому человеку свойственны определённые мотивационные предпочтения. Руководителям и специалистам по управлению человеческими ресурсами необходимо постоянно принимать во внимание значительное количество разнообразных потребностей персонала, его важные интересы. Деятельность человека определяется обилием мотивов с различными приоритетами: удовлетворение от работы, возможности саморазвития, содействие в полученные жилья и др. В основу современных теорий мотивации легли результаты исследований в области психологии и физиологии. Состав и структура потребностей человека представлены на рис. 1.

Предприятию нужно, чтобы сотрудники выполняли поставленные задачи в срок и в полном объеме. Сотрудникам нужна заработная плата и дополнительные стимулирующие бонусы, поэтому мотивация нужна на предприятии для рождения

правильной организации работы, при которой у работников появляется стремление развиваться и делать задания правильно.

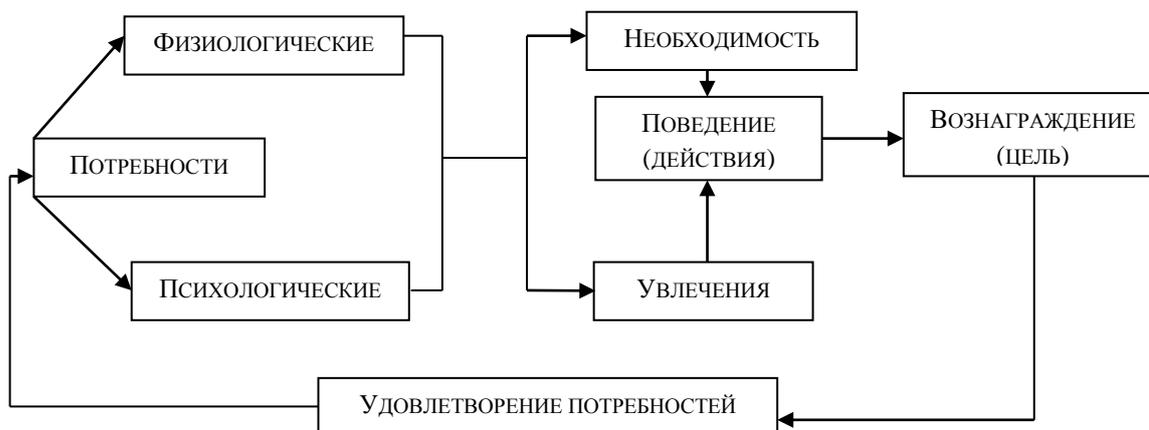


Рис. 1. Состав и структура потребностей человека

Из значительного количества мотивационных теорий прежде всего нужно выделить два подхода: содержательный и процессуальный. В содержательных теориях мотивации главное внимание этих теорий сосредоточено на анализе потребностей и их влияния на деятельность человека. В иерархии потребностей А. Маслоу потребности делятся на 5 уровней. Так, к первому уровню относятся физиологические потребности. К данной группе потребностей принадлежат потребности в еде, воде, воздухе и др., то есть те потребности, которые человек должен удовлетворить, чтобы выжить, поддерживать организм в состоянии жизнедеятельности. Теория иерархического расположения потребностей А. Маслоу не дает ответа на вопрос, в чем суть тех или иных потребностей. Основной задачей этой теории, является стремление показать, как те или иные потребности могут влиять на мотивацию человека.

Согласно теории, Д. МакКлелланда, потребности делятся на потребность в успехе, потребность во власти, потребность в принадлежности. Согласно идеям Д. МакКлелланда эти потребности, если они присутствуют у человека достаточно сильно, влияют на поведение человека, заставляя его совершать определённые действия, направленные на удовлетворение этих потребностей.

Сущность процессуальных теорий заключается в том, что при бесспорном существовании потребностей поведение человека определяется, прежде всего, восприятием конкретной ситуации, оценкой возможных последствий выбранного типа поведения. Идея теории ожиданий В. Врума заключается в том, что усилия, которые человек проявляет на работе, является функцией трех компонентов: ожидания в отношении потери работы, ожидания в отношении вознаграждения, валентность (приоритет тех или иных результатов). Концепция А. Маслоу сильно повлияла на развитие теории и практики современного управления. А. Маслоу считал, что такая потребность, как потребность выживания, может не ослаблять, а даже усиливать свое влияние на поведение человека. Иерархия потребностей А. Маслоу используется в различных сферах деятельности, но в управлении персоналом может занимать особое место [1, с. 31]. Данная теория мотивации поможет:

понять и оценить опасения работника, рассматривающего предложение конкретной работы на предприятии;

установить доверительную связь с работником;

определить, какие потребности для него наиболее значимы и, соответственно, какой характер деятельности ему предпочтительнее;

установить, насколько работник заинтересован в установлении долгосрочных отношений с предприятием.

Мероприятия по управлению персоналом, основанные на использовании теории иерархии потребностей А. Маслоу, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Мероприятия по управлению персоналом, основанные на использовании теории иерархии потребностей А. Маслоу

Потребности	Форма проявления потребностей	Подходы к удовлетворению потребностей
Филологические	Потребность в сне, отдыхе, еде	Обеспечение транспортом для доставки к месту работы; оборудование комнаты отдыха; льготное питание
Безопасность, защищённость	Старание избежать опасности и тревог	Страховка за счёт предприятия; заключение долгосрочного трудового договора на выгодных для работника условиях, предусматривающего выплату неустойки при прекращении договора по инициативе работодателя; безопасные условия труда
Причастность, привязанность, принадлежность	Желание иметь отношение к значимым достижениям коллектива; стремление стать другом, приятелем	Создание клуба по интересам; проведение праздничных мероприятий; предоставление бесплатных абонементов в спортивные секции; привлечение к участию в творческих проектах
Самоутверждение	Старание проявить свои задатки и способности	Проведение конкурсов на звание «Лучший специалист»; возложение почётных обязанностей, присвоение почётных званий
Самовыражение	Намерения освоить новые знания и умения	Оплата (полная или частичная) курсов повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки, стажировок, участия в научно-практических конференциях и семинарах

Теория мотивации А. Маслоу служит научной основой для управления персоналом предприятия. Её рациональное применение даёт возможность принимать во внимание запросы, надежды, намеченные перспективы сотрудников, что оказывает влияние на эффективность работы предприятия.

Выводы. Необходимо шире использовать теоретическую базу при разработках систем управления персоналом предприятий. Наиболее перспективным представляется использование содержательных и процессуальных теорий мотивации. Для выявления потребностей работников следует проводить дополнительные исследования.

Список литературы:

1. Абрамкина, М.О. Применение теории А. Маслоу в системе мотивации труда персонала / М.О. Абрамкина // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. – №43. – С. 29-33.

Круглова А. А., студентка
Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
sanaplya@yandex.ru

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО МЕДИАЦИИ

Актуальность. Конфликт присущ любым областям деятельности, основой которых является общение людей. Конфликтные ситуации на предприятиях неизбежны и не являются исключением, однако предпринимательская деятельность не может эффективно реализовываться в напряженных условиях. Каждое возникшее явление заставляет искать выходы из сложившихся ситуаций, идти на уступки и компромиссы. Поэтому на современном этапе медиация получила широкое распространение в развитии конфликтологии [1].

Анализ последних исследований и публикаций. В настоящее время в научных публикациях уделяется достаточно много внимания вопросам обучения специалистов в области медиации. К теоретическим и научно-методическим работам по этой проблеме относятся исследования таких специалистов как Соловьева С. В., Вечерина О. П., Путалова И. Б., Смолянинова О. Г., Иванов Н. А. и др.

Целью данной работы является обоснование необходимости применения комплексного подхода для подготовки специалистов по медиации.

Результаты исследования. Политическая ситуация в Украине, приведшая к военным конфликтам, затормозила работу по формированию конфликтологических знаний в сфере образования на отдельных территориях Донбасса. Разрушение связей между учебными заведениями, предприятиями и организациями сторон противостояния привело к резкому снижению возможностей в сфере подготовки квалифицированных специалистов по управлению конфликтами. В частности, трудовые арбитры и посредники из ДНР, подготовка которых ранее осуществлялась в Киеве, не могут в настоящий момент пройти переподготовку и повышение квалификации. Подготовка новых квалифицированных кадров в этом направлении в настоящий момент резко затруднена или практически невозможна. Обучение медиаторов (посредников) в настоящее время на территории ДНР также не проводится. В тоже время, сегодняшние обстоятельства нередко требуют введения в конфликт третьего лица (арбитра, посредника), способного урегулировать отношения между сторонами. Предприятия Донбасса, многие из которых оказались в критическом состоянии из-за глобального военно-политического и экономического кризиса, также испытывают потребность в специалистах, способных профессионально разрешать трудовые конфликты и выводить противоречия между конфликтантами в конструктивное русло [2].

Для того чтобы медиация стала эффективным правовым институтом в Донецкой Народной Республике, необходим комплексный подход, включающий развитие частной и интегрированной моделей медиации, а также медиационных техник в профессиональной деятельности [3]. Приобретение знаний и первичных навыков применения медиации и медиативного подхода студентами поможет им в дальнейшем ориентироваться в процессе своей профессиональной деятельности на понижение конфликтного потенциала российского общества и более эффективно решать свои профессиональные задачи.

Медиация – это мультидисциплинарная область. Это означает, что любой специалист, имеющий любую профессиональную подготовку, может стать профессиональным медиатором. Т.е. медиацией могут заниматься менеджеры по

персоналу, hr-специалисты, директора и владельцы бизнесов, топ-менеджеры, юристы, психологи, адвокаты и т.д.

Обучение медиации не предполагает использования традиционных методов – лекционных и семинарских занятий. Здесь в полной мере реализуются интерактивные методы обучения – тренинг, кейс-технологии, ролевая игра, дискуссия. Для обучения медиации и медиативному подходу очень важна логика образовательного процесса – от формирования собственного нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение [3].

Применение в процессе обучения case-study, ориентированного не на овладение готовыми знаниями, а на их выработку, также необходимо при обучении медиации. По мнению Н. Е. Сосипатровой, суть данного метода состоит в том, что он позволяет воплотить полученные теоретические познания в решение практических задач, сформировать у студента способность к анализу, умение формулировать и отстаивать свою позицию, развить навык групповой командной работы и, в конечном итоге, подготовить специалиста в той или иной области человеческой деятельности [3].

На данный же момент необходимые условия для нормативного введения медиации в качестве обязательного досудебного порядка разрешения правовых споров отсутствуют ввиду как недостаточной исследованности вопроса для условий Донецкой Народной Республики, так и фактического отсутствия необходимого количества медиаторов.

Требуемые условия могут быть созданы при последовательном решении следующих задач:

а) образование при вузах (факультетах) центров медиации, которые вели бы подготовку медиаторов, занимались практикой медиации, ее научно-методическим обеспечением, исследованием и обобщением практики;

б) подготовка в данных центрах и формирование корпуса компетентных посредников, готовых работать с конфликтами любого уровня сложности;

в) широкая пропаганда медиации, информирование граждан и организаций о медиации как эффективной форме урегулирования трудовых споров.

Освоив медиативный подход, специалист повысит свою профессиональную ценность, получит навыки конструктивного поведения в конфликте, сможет заниматься проведение примирительных процедур.

Выводы. Таким образом, только комплексный подход к развитию медиации поможет ей занять достойное место в системе урегулирования трудовых споров Донецкой Народной Республики.

Список литературы:

1. Бунтовская, Л. Л. Правила, роли и отношения: 3-R модель медиации трудовых конфликтов / Л. Л. Бунтовская, А. А. Конопля // Материалы VI Международной научной конференции «Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (Донецк, 26-27 октября 2021 г.). – Том 5: Экономические науки. Часть 3 / под общей редакцией проф. С. В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – С. 14-16.

2. Бунтовская, Л. Л. Конфликтологическое образование в системе управления социально-трудовыми конфликтами / Л. Л. Бунтовская. – URL: <https://infopedia.su/8x7df8.html> (дата обращения: 26.11.2022).

3. Соловьева, С. В. Интерактивные методы обучения медиации и медиативному подходу / С. В. Соловьева // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2019. – № 1. – С. 175-181.

Лазепниченко Д. М., студентка
Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доцент
ГООУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
daryalazepnichenko@mail.ru

HR-БРЕНД КАК СТРАТЕГИЯ МОТИВАЦИИ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Актуальность. Одним из основных факторов, влияющих на эффективность развития организации, является производительность труда, которая зависит не только от технической оснащенности предприятия, но и от отношения персонала к труду. В условиях развития инновационной экономики HR-бренд, в который входит грамотная система мотивации и привлечение новых сотрудников, становится одним из главных направлений менеджмента организации, влияющей на эффективность ее работы.

В связи с различиями между поколениями перед службами по управлению персоналом в настоящее время ставится сложная задача соотнесения целей и задач компании с интересами людей, обладающих разными ценностями, а преимущество работодатели отдают зачастую молодым специалистам.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию проблемы мотивации и привлечения молодых специалистов посвящены работы А. Я. Кибанова, В. И. Лебедева, С. Д. Резника, А. Э Федоровой и других ученых.

Цель исследования – разработка рекомендаций по улучшению HR-брендинга компаний для привлечения и мотивации молодых специалистов на рабочие места для повышения конкурентоспособности предприятий.

Результаты исследования. В настоящее время современные компании, которые достаточно успешны в продвижении на рынок товаров и услуг, зачастую испытывают трудности с персоналом, а именно с привлечением и удержанием молодых специалистов. Из-за этого компании все чаще пытаются применить новые методы привлечения студентов и выпускников в организации.

Основной проблемой является смена поколений, из-за чего HR-менеджеры сталкиваются с трудностями привлечения и мотивации молодых людей, родившихся в 1982-2004 гг. и названных «поколением Y» [2, с. 118].

С одной стороны, компаниям-работодателям выгодно сотрудничать с выпускниками. Основными причинами этого является формирование кадрового резерва и снижение затрат на рекрутинг. Кроме того, молодые специалисты по-прежнему обладают уникальными свойствами, которые отличают их от опытных сотрудников, а именно: способность к быстрому обучению, работа с большим количеством информации, работа в режиме многозадачности, гибкость мышления и креативность, а также готовность отдавать свой творческий и интеллектуальный потенциал [1, с. 135].

Однако, несмотря на все положительные стороны работы с молодежью, существуют объективные причины, которые не позволяют привлечь качественный персонал, а если и позволяют, то организации становится трудно удержать молодых, компетентных сотрудников. В таком случае приходится задумываться над созданием качественного HR-бренда, который включает в себя все аспекты работы в компании, все HR-процессы и практики, которые формируют восприятие сотрудников и кандидатов.

Привлекательный HR-бренд – это огромное преимущество для компании, он нужен, чтобы повысить эффективность трех основных HR-процессов: привлечения, мотивации (вовлеченности в работу) и удержания сотрудников [3].

Для того чтобы грамотно привлекать и мотивировать молодых сотрудников в компании, необходимо понимать, что же означает «поколение Y» и с чем придется столкнуться работодателю при рассмотрении кандидатов на вакантные должности. Для этого нами в 2022 г. был проведен опрос среди студентов и выпускников ВУЗов Донецкой области, а также Российской Федерации, в котором была затронута тема «Трудоустройство как фактор реализации жизненных стратегий личности» (всего в опросе приняло участие 40 респондентов). По данным мониторинга, 91,3% опрошенных отметили, что основным требованием к работодателю является своевременная выплата заработной платы, 95,7% отметили возможность карьерного роста, для 82,6% респондентов важным оказался полный социальный пакет, предоставляемый работодателем, 69,6% указали на хорошие отношения в коллективе, а 52,2% респондентов считают, что работодатель должен предоставить обучение за счет организации. Не столь важными требованиями для молодых специалистов оказались: обеспечение транспорта, возможность командировок и возможность ездить в санатории от предприятия.

Поколение «Y» отмечает, что наиболее важным для успешного трудоустройства являются знания и образование (так ответили 70% опрошенных), а также общение и связи (72,3%). Студенты считают, что для достижения успеха в жизни наиболее важными являются личные качества (87,5%), а также терпение и труд (70%), что показывает, что поколение «Y» стремится получить как можно больше знаний и упорно трудиться для достижения поставленных целей.

На вопрос: «Если вы не будете работать по полученной специальности, то с чем это может быть связано?» респонденты ответили: низкая заработная плата – 56,6%, невостребованность специалистов моего профиля – 30,4%, неинтересное содержание работы – 20,4%.

На основе данных опроса можно вывести основные поведенческие, ценностные и мотивационные установки «поколения Y», которые схематично представлены на рис. 1.

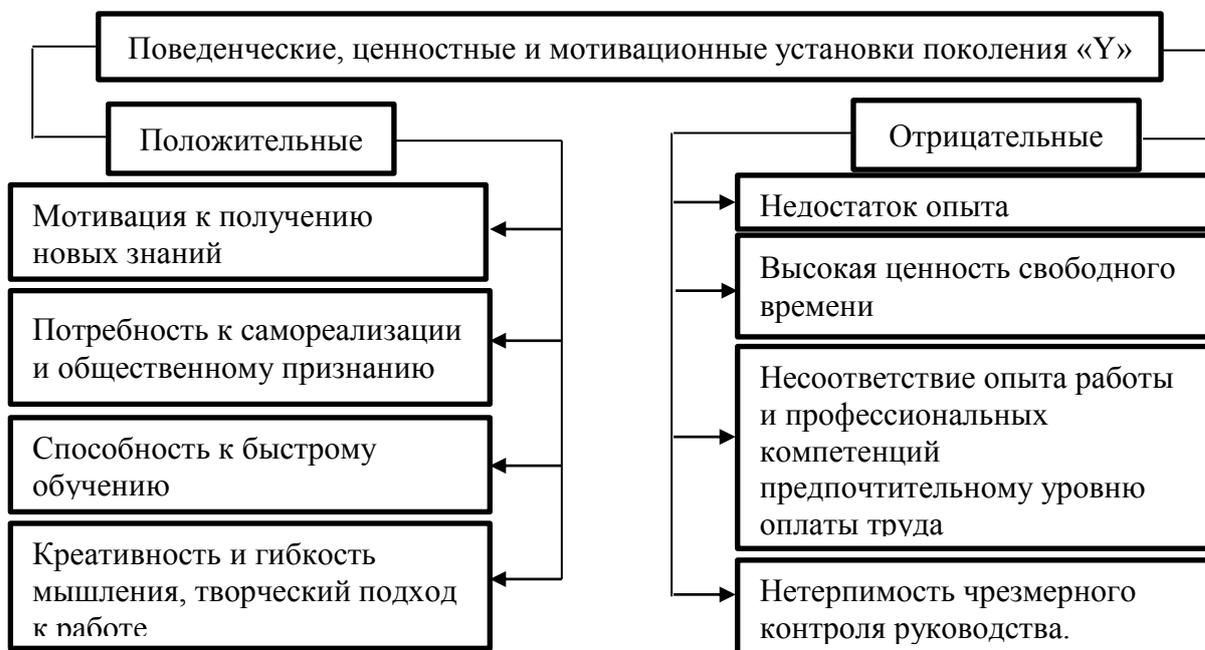


Рис. 1. Поведенческие, ценностные и мотивационные установки поколения «Y» [составлено автором]

Для того чтобы привлечь и удержать молодых специалистов, необходимо улучшить ситуацию HR-брендинга компаний, в частности, системы мотивации и привлечения молодых специалистов. Решению этой проблемы будут способствовать такие рекомендации:

закрепить на государственном уровне программы обучения и стажировки для молодых специалистов;

предоставить возможность свободного графика или удаленной работы. Главным ресурсом для молодого поколения – время. При предоставлении свободного графика работы персонал сможет так распланировать свое время, чтобы работать максимально эффективно;

практиковать непрерывное развитие. Важно выстроить систему обучения в компании, где каждый сотрудник может развиваться в разных направлениях. Хорошим вариантом будет дробление тренингов на модули по 1,5-2 часа, а также необходимо внедрение онлайн обучения;

организовать публичную благодарность. Несмотря на то, что с самооценкой у молодых специалистов проблем нет, необходимо всячески подкреплять успехи молодых сотрудников, это способствует уверенности именно в профессиональной сфере и желанию добиться большего;

организовать игру на заинтересованность. Для поколения «Y» необходимым является заинтересованность в работе, которую выполняет специалист. Для реализации данной рекомендации можно использовать постановку краткосрочных задач, при достижении которых мотивация будет повышаться;

выстроить систему повышений и передвижений в должностях внутри компании. Сотрудники будут видеть, что здесь они могут получить не только обучение, но и продвижение по карьерной лестнице;

организовать сотрудничество поколений для передачи опыта. Несмотря на то, что многие представители поколения «Y» считают, что они не нуждаются в подсказках со стороны, отсутствие опыта доставляет им немало проблем. Опытный наставник, присматривающий за новичком, поможет в минимальные сроки ознакомиться с организационным процессом, а также адаптироваться в коллективе;

персонализировать карьерные планы. Это поможет выявить амбиции и сильные стороны новых сотрудников.

Выводы. Таким образом, разработка комплексного подхода по улучшению HR-брендинга компаний для привлечения и мотивации молодых специалистов на рабочие места с целью повышения конкурентоспособности предприятий является залогом эффективной деятельности организации в целом. Главной задачей руководителей и HR-отдела является соотнесение предложенных методов по привлечению и мотивации молодого поколения с особенностями конкретной организации. В настоящее время HR-брендинг направлен на формирование реальной рабочей среды, а не просто представлений о ней. Важно понимать, что даже грамотно выстроенная PR-компания не поможет имиджу, если руководство не заботится, не ценит и не интересуется своими сотрудниками.

Список литературы:

1. Веснин, В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М.: Юристъ, 2016. – 496 с.
2. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 464 с.
3. Работа над HR-брендом компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rider.hh.kz/article/29861> (дата обращения: 27.11.2022).

Лищишина С. Р., студент
Научный руководитель: Петенко А. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», РФ
konfer_person2018@rambler.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Актуальность. Экономические мероприятия обеспечивают результативность в тех случаях, когда принимается во внимание отношение работников к труду, их готовность использовать свои знания и умения. Руководство предприятий не всегда рассматривает все стороны проблемы управления коллективом. Нередко побуждение работников к труду обеспечивается достаточно простой системой материального вознаграждения.

На сегодняшний день на многих предприятиях сотрудники не проявляют инициативы, без чего совершенствование организации труда затруднительно. Вопрос создания на предприятии системы эффективной организации труда и рациональных методов стимулирования сотрудников особенно актуальны для достижения успеха на современном рынке.

Значительная роль стимулирования труда в развитии предприятия и обеспечении интересов его собственников, руководителей и персонала определяют необходимость исследования вопросов эффективной организации труда на предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы организации труда, проблемы оптимизации ее основных элементов рассматривались известными учеными, среди которых наибольший вклад в теорию и практику организации труда внесли Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О.А. Ерманский, М.А. Мельнов, Б.В. Цетлин, Ю.Н. Дубровский, А.И. Рофе и другие. Их работы сформировали базис теории организации труда. Требования современного этапа развития трудовых отношений предусматривают использование новых подходов к организации труда, ее отдельных элементов и решение социальных проблем, на которые обращают внимание Л.А. Подсумиова, С.Б. Кадаев, О.В. Шутина, Н.И. Огорелкова и другие.

Целью исследования является обоснование и разработка предложений по совершенствованию организации труда персонала предприятия.

Результаты исследования. На современном этапе развития экономики успехов достигают те предприятия и организации, которые могут обеспечить низкие издержки производства. Сущность проблемы повышения экономической эффективности производства состоит в том, чтобы каждая единица трудовых, материальных и финансовых ресурсов обеспечивала существенное увеличение объема производства продукции. Этого можно добиться использованием различных факторов эффективности, среди которых определенное место занимает организация труда.

Управление организацией — это влияние ее владельцев и должностных лиц на организационные процессы для достижения желаемого состояния организации. Управленческое воздействие заключается в обосновании, принятии и реализации решений о распределении ресурсов организации (материальных, финансовых, человеческих) для достижения целей организации, целей подразделений и целей работников.

В современных условиях необходимо создать все необходимые условия для производительного труда каждого работника. Забота о коллективе создаст обратную связь с предприятием. Процветание производства зависит от благополучия

сотрудников. Психическое, физическое и социальное состояние сотрудника напрямую влияет как на работу, так и на результаты производства в целом. Отсюда следует, что окупаемость каждого специалиста зависит рационально выстроенной системы организации труда работников.

Организация труда в ее традиционном понимании находится в пределах предприятия, организации. В рыночной экономике деятельность предприятий зависит от реального спроса на продукцию, которую они производят с учетом производственных мощностей, материальных, финансовых и трудовых ресурсов. От того, насколько налажена организация труда, зависит выполнение организацией поставленных задач [1, с. 11]. Организация труда не может ограничиваться использованием только внутренних факторов производства, а должна быть ориентированной на всесторонний анализ и использование внешних факторов, которые находятся за пределами предприятия. С такой постановкой вопроса роль организации труда существенно повышается ввиду ее влияния на социально-экономическое развитие страны.

Организация труда будет эффективной при условии создания команд. Командам присущ ряд отличительных черт [2, с. 101-102]: устойчивый общий интерес, отождествление личных интересов с командованием; тип лидерства (сочетание формального и неформального лидерства); взаимное подчинение в соответствии с индивидуальными компетенциями; определенная автономия (организационная и ресурсная) для самореализации команды; коллективное принятие решений; соревновательность, базирующаяся на учёте вклада каждого участника команды; сочетание взаимных интересов и эмоциональной поддержки.

Самоуправляемые команды решают независимые организационные задачи, например, реализуют полные производственные циклы.

Организация труда на предприятии обеспечивается следующими методами [3, с. 174]:

1. Хронологический порядок информации. Этот метод полезен при объяснении, почему тот или иной результат произошел в определенное время.

2. Порядок важности. Организация данных по порядку важности помогает укрепить аргумент или идею. Каждая новая представленная информация строится на последней части, что приводит к логическому завершению.

3. Сравнение и контраст. Простая таблица сравнения — это метод организации работы, используемый, когда необходимо принять решение среди нескольких вариантов технических решений или кандидатов на вакансию.

4. Метод географической организации. Местоположение и география служат ориентирами для определения последовательности событий или организации данных. География может использоваться для разбивки данных о производстве в различных обособленных подразделениях.

5. Индуктивный метод организации. Индуктивный метод организации упорядочивает информацию по сложности и ставит факты выше выводов и рекомендаций. Факты представлены в виде исследования частей проблемы или вопроса.

6. Метод дедуктивной организации. Метод дедуктивной организации начинается с рекомендации, а за ней следует информация в поддержку этой рекомендации. Факты, статистика и примеры успеха или неудачи могут быть использованы для поддержки рекомендации.

Совершенствование организации труда также может быть достигнуто следующими подходами [4, с. 68]:

1. Нормирование (любой труд можно нормировать, т.е. стандартизировать, приводить к определенным рамкам минимума выполнения необходимой работы).

2. Исследование соотношения времени и задач (нередко много времени уходит на выполнение поставленного руководителем задания, анализ составляющих затрат времени на выполнение трудовых операций, изыскание ресурсов для более быстрого выполнения поставленного задания).

3. Поиск, привлечение, отбор, приём на работу новых сотрудников на системной основе. Если деловые и личностные качества новых работников не соответствуют требованиям рабочего места (должности), целесообразно организовать обучение на рабочем месте с привлечением опытных специалистов в качестве наставников. По решению руководства может быть организовано повышение квалификации на специальных курсах или профессиональная переподготовка.

Сотрудники, принятые на ответственные должности, могут быть направлены на стажировку на другие предприятия. Отчёт о прохождении стажировки заслушивается на совещании специалистов.

4. Материальное вознаграждение за результат (материальное стимулирование труда рабочих в качестве мотивации).

5. Повышение значимости служб управления персоналом на предприятии. В их задачи должно входить:

участие в разработке стратегических и тактических планов управления персоналом.

планирование и реализация кадровой политики предприятия по вопросам найма, продвижения, перемещения, увольнения, сокращения штатов,

составление предложений и контроль над совершенствованием организационной структуры управления предприятием.

помощь линейным и функциональным руководителям в работе с персоналом для развития трудового потенциала предприятия.

Выводы. Рациональная организация труда позволяет решить предприятию ряд экономических, управленческих и социальных задач. Для её внедрения необходимо придерживаться определённых принципов, важнейшими из которых являются принцип цели, принцип социализации, принцип взаимодействия, принцип единообразия.

Необходимо в полной мере использовать метод нормирования, научный подход к поиску и привлечению персонала, обладающего необходимыми деловыми и личностными качествами. Рациональная организация труда возможна предполагает совершенствование материального стимулирования.

Круг задач службы управления персоналом на предприятии должен быть расширен. Необходимо принимать во внимание возможность неприятия нововведений коллективом и, как следствие, возникновения конфликтных ситуаций, которые должны быть вовремя устранены.

Список литературы:

1. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. – М.: Инфра-М, 2018. – 111 с.

2. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – М.: Дашков и К, 2015. – 344 с.

3. Меликова, С.С. Роль нормирования труда на предприятиях в современное время / С.С. Меликова // Новая наука: Современное состояние и пути развития. – 2018. – № 4-1. – С. 174-176.

4. Матвеев, М.Ю. Развитие системы нормирования труда за рубежом / М.Ю. Матвеев // Вестник МГСУ. – 2019. – № 3-2. – С. 68.

Луценко В. Р., студент
Научный руководитель: Савицкая И. М., канд. экон. наук, доцент
Майкопский государственный технологический университет, РФ
v.r.lutsenko@gmail.com

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В АПК

Актуальность. В организации аграрного производства и распределения регулирование персоналом трактуется как привлечение работников предприятий на достижение определенных целей. Как и в организациях прочих отраслей, базой концепции управления персоналом является возрастающая важность личности, работника, компетентность его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с теми задачами, которые стоят перед сельскохозяйственной организацией. В этом плане управление персоналом во многих отраслях выполняется по единым правилам. Однако индивидуальность аграрного производства требует разработки своих рекомендаций для внесения в концепцию управления персоналом.

Цель исследования – рассмотреть особенности управления персоналом на предприятиях агропромышленного комплекса.

Результаты исследования. Система управления персоналом в организациях агропромышленного комплекса представляет собой комплекс целей, вопросов и основных течений деятельности, а также совокупность всевозможных видов, технологий и форм управления, ориентированных на обеспечение долговременного роста производства и распределения, производительности и качества труда. В условиях рынка все элементы приобретают специализированную значимость, тем более, что многим из них в последнее время соответствующего внимания не уделялось.

Например, разработка критериев оценки количества и качества труда, которые непосредственно действуют на мотивацию и побуждение труда работника. В сельском хозяйстве ключевым и незаменимым элементом является земля. Качество возделываемых земель, а еще природно-климатические обстоятельства оказывают большое воздействие на эффективность сельского труда. Результативность работы находится в большой зависимости от природно-климатических условий и невысокого уровня разделения труда. Затруднительно определить непосредственную связь между количеством и качеством живого труда и конечными производственными результатами, что ограничивает результативность стимулирования, действенного сочетания технологий поощрения и наказания.

Применение труда в сфере АПК во многом обуславливается сезонностью производственной деятельности и разнообразной степенью занятости людей в зависимости от времени года. А это значит, что в аграрном хозяйстве рабочий период не совпадает с периодом производства. Особенно такое расхождение выявляется при выращивании озимых зерновых культур, а также многолетних растений, в садоводстве, овощеводстве. Период создания озимых зерновых культур обуславливается в основном натуральными критериями роста и развития растений, он непрерывен, а рабочий период прерывается и возобновляется несколько раз по мере исполнения отдельных этапов работ: подготовки почвы, посева, ухода за растениями, уборки урожая, послеуборочных работ: чистки и сортировки зерна. Сезонность оказывает значительное влияние на организацию производства и распределения, применение трудовых ресурсов. Следовательно, при выработке управленческих решений причина сезонности должна учитываться.

Также, следует учитывать и другие существенные специфики сельского производства, отличительные для отдельных организаций. Это перемещение орудий

производства, индивидуальность деления труда, специализация, расположение аграрных производств по зонам в соответствии с почвенно-климатическими условиями, определенный комплект машин для возделывания единичных сельскохозяйственных культур. В последнее время появились и другие напряженные проблемы, которые необходимо решать. В сельской местности имеется слабо развитая инфраструктура, в особенности дороги и подъездные пути, недостаточно нового жилья и объектов развитой инфраструктуры, замечается отток молодежи из села, сокращается количество школ, библиотек, домов культуры, врачебных пунктов, оплата труда остается на низком уровне, прогрессирует безработица.

Также можно выделить факторы, влияющие на снижение производительности труда работников, участвующих в сельскохозяйственной сфере. Непрофессионализм, отсутствие опыта, завышенные требования оказывают влияние как на результаты работы сотрудников, так и на результаты деятельности самих сельхозпредприятий.

Одним из методов стимулирования сотрудников любой из сфер экономики является мотивация, как материальная, так и нематериальная. При разработке условий материального стимулирования следует учитывать сформировавшуюся многолетнюю практику нравственного поощрения сотрудников аграрного хозяйства. Так же в организациях сельского хозяйства по-прежнему актуальной остается проблема сочетания различных методов воздействия на коллектив – распорядительных, психологических и экономических. Последовательное применение этих методов позволит создать условия для успешного решения одной из основных задач управления персоналом – задачи побуждения работников к развитию их способностей для более интенсивного и производительного труда.

На фоне применения систем мотивации и стимулирования сотрудников, не стоит забывать о контроле непосредственно работника «в полях». В условиях больших площадей предприятия и разнообразных задач непосредственно на вверенных участках, в рамках агропредприятий возникает проблема недоработок, саботажа, не выполнения поставленных задач, игнорирования указаний руководства, умышленное и неумышленное причинение вреда предприятию. В этом направлении, в целях усиления контроля необходимо двигаться в сторону увеличения доли автоматизации, механизации как производственного процесса, так и систем учёта выполняемых задач каждым сотрудником, на своем рабочем месте. Сложность заключается в том, что рабочее место представителя сельскохозяйственного предприятия – это поле, сад, теплица и прочее, выходящее за рамки понимания рабочего места. По технике и механизаторам вопрос контроля давно решается при помощи систем на базе ГЛОНАСС, которая позволяет контролировать широкий спектр работ, осуществляемых на любой сельхозтехнике. Результаты, полученные от данных автоматизированных систем, могут применяться как для оплаты и мотивационной составляющей сотрудникам, выполнявшим поставленные задачи, так и для разработки и внедрению системы наказанных этих же сотрудников.

А как же быть с контролем и учетом огромной массы работников, находящихся в поле? Это, конечно, применение хронометража работ и разработка на базе зафиксированных данных, нормативов выполняемых задач. Но, работодателю интересно еще и контролировать перемещение сотрудников, понимание времени нахождения на том или ином участке, а также последующая аналитика, кто и где работал, включая доказательный результат каждого отдельно взятого работника.

Для достижения этих целей, предлагается при помощи индивидуального электронного датчика, который закреплен за сотрудником в течение рабочего времени контролировать процесс его нахождения в рядах, в поле, в саду, а по результатам поставленных задач и понятного маршрута движения с фиксацией времени в том или

ином месте, можно сложить полную фотографию рабочего дня любого работника, где бы он не был. Автоматизация процесса должна происходить с участием программного обеспечения для компьютера или смартфона и с сохранением данных на единый сервер. Таким образом, можно усилить не только рабочий процесс, но и улучшить пожарную и экономическую безопасность.

Внедрение данной системы дополнит возможности поощрительной деятельности на предприятии. Необходим индивидуальный подход в каждом отдельном случае мотивации и стимулирования сотрудников на сельскохозяйственном предприятии. Это связано с особенностями образов, навыков, места жительства, спецификой взаимоотношений в коллективе. При изучении структуры выплат сотрудникам, самым оптимальным среди них по рекомендациям руководителей аграрного хозяйства, является комбинированная оплата труда, объединяющая в себя как сдельную, так и повременную оплату. Зависит от поставленных задач и видов выполняемых работ.

Нельзя не заметить одну из важнейших проблем сельского производства – это проблема укрепления молодых профессионалов на селе. В сельском хозяйстве безоговорочно чувствуется прогрессирующий недостаток возглавляющих работников, специалистов и рабочих.

Становится очевидным то, что сформировавшаяся на предприятиях агропромышленного комплекса система управления персоналом требует новейшие инновационные подходы для решения задач действенного управления коллективами предприятий.

Список литературы:

1. Абрамова, Г.П. Рынок, механизм ценообразования и маркетинг / Г.П. Абрамова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2019. – № 2. – С. 38.
2. Рекомендации по совершенствованию системы управления государственной собственностью в АПК / И.Г. Ушачев, Х.О. Репп, В.Ф. Селезнев и др. – М.: ВНИИЭСХ, 2003. – 45 с.
3. Пиличев, Н.А. Управление АПК / Н.А. Пиличев. – М.: Колос, 2000. – 296 с.

Мананкина А. А., студентка
Научный руководитель: Штреккер И. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
manankinanya2015@mail.ru

ВНУТРИФИРМЕННЫЕ РЫНКИ ТРУДА И ИХ ОСОБЕННОСТИ

Актуальность. Идея внутрифирменных рынков труда с начала 70-х гг. XX века привлекло внимание ученых в области экономики труда к существованию институциональных структур (организаций, регулирующих рынок труда), которые устанавливают специфику политики занятости внутри фирм и свидетельствуют о наличии базисных различий между формированием цен на труд внутри фирм по сравнению с внешними.

Анализ последних исследований и публикаций. На данный момент в российской экономической литературе можно ознакомиться с двумя мнениями относительно развития и функционирования внутрифирменных рынков труда.

Согласно одному, внутренние рынки труда в состоянии организовать исключительно большие организации, которые способны защитить наемную рабочую силу от колебаний экономической конъюнктуры и обеспечить все необходимые условия для внутренней мобильности персонала, профессионального роста и повышения уровня заработной платы.

Цель данного исследования заключается в изучении внутрифирменных рынков труда и их особенностей.

Результаты исследования. Внутрифирменные рынки труда – это система организации трудовых взаимоотношений, в рамках которой механизм установления заработной платы и распределения трудовых ресурсов определяется в значительной мере административными правилами и процедурами [4].

Внутренний рынок труда может охватывать предприятие полностью, либо же конкретные ее части, так что внутри фирмы может быть несколько рынков труда. Эти места ограничены спецификами рабочих мест или *ports of entry*. Внутрифирменная трудовая мобильность зависит от существующих карьерных лестниц, которые определены административными правилами и достаточно устойчивы во времени. Заработные платы зависят от занимаемой должности, и их динамика зависит от скорости продвижения работника по карьерной лестнице. В правилах и соглашениях члены внутреннего рынка труда помечены как аутсайдеры и им предоставлены поставленные права и привилегии, которые в противном случае были бы для них недоступны [1].

Ключевыми данными внутренних рынков труда являются: кратковременные взаимоотношения между работниками и их работодателями; ограничение количества набора нового персонала и защита от внешних рынков рабочей силы; продвижение, базирующееся на результатах деятельности и способности выполнять работу качественно и приносить пользу обществу; зависимость заработной платы от переходного периода занятости во время которого работник находится в поиске новой работы; возможность карьерного роста внутри фирмы; гибкая система оплаты.

Не менее важным фактором картирования внутреннего рынка труда является тот факт, что движение сотрудников внутри фирмы (карьера) выполняется по определенной модели (карьерной лестнице), принятой в организации. Данные карьерные модели стабильны во времени и являются следствием долгосрочных отношений между работниками и организацией.

Вторым значимым фактором характеристик внутреннего рынка является установление цен на рабочую силу, где заработная плата определяется характеристиками работы, а не характеристиками личности. На заработную плату на внутреннем рынке труда большое влияние проявляют организационные правила и административные процедуры, объединяющие заработную плату с работой.

Третьим важным фактором характеристик внутреннего рынка труда является то, что внутренний рынок труда должен быть защищен от прямого воздействия конкурентоспособных сил на внешнем рынке. Существует несколько возможных способов возникновения данной защиты. Один из способов заключается в том, что компания ограничивает перемещение между внутренним и внешним рынками, связанное с определенными рабочими местами (должностями), с чем внешние рыночные конкуренты входят в число сотрудников преимущественно через нижние ступени корпоративной лестницы, «входные ворота» или «участки проникновения» [3].

Еще одним методом защиты конкурентоспособности на внешних рынках являются долгосрочные трудовые отношения, особенно когда работники владеют сильным человеческим капиталом. Иными словами, при отсутствии на внешнем рынке труда хороших заменителей (субститутов) услуг имеющихся работников «непрерывность трудовых отношений ценится как работодателями, так и работниками», поскольку речь идет о тех трудовых задачах, «достижение данной цели обозначает получение внушительных отраслевых навыков», что приводит к долгосрочному сотрудничеству между компаниями и сотрудниками.

Также желанно формирование долгосрочных партнерских отношений между компанией и сотрудником, если у компании имеются личные материалы о навыках сотрудников и их эффективности (производительности) [2].

Выводы. Таким образом, внутрифирменный рынок труда в компании – это рынок, на котором работники нанимаются на так называемые «начальные» рабочие места, а рабочие места более высокого уровня заполняются сотрудниками, которые были наняты ранее и уже работают в компании. Заработная плата устанавливается внутри компании и может быть достаточно независимой от внешнего рынка труда. Именно долгосрочные трудовые отношения и система найма, продвижения по службе и оплаты труда в компании лежат в основе и формируют логику функционирования внутреннего рынка труда.

Следовательно, признаками существования внутрифирменного рынка труда в компании являются: наличие карьерной лестницы; заработная плата, привязанная к должностным данным, а не к сотрудникам; слабые связи с внешним рынком труда.

Список литературы:

1. Одегов, Ю. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений / Ю. Одегов, Г. Руденко // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 105–114.
2. Одегов, Ю. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
3. Рофе, А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда : учеб. пособие / А.И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин. – М.: МИК, 2008. – 160 с.
4. Руденко, Г. Внутрифирменный рынок труда и его особенности / Г. Руденко // Человек и труд. – 2000. – № 9. – С. 35–36.

Масленникова В. С., студент
Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
vmaslennikova12@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Актуальность. Цифровизация современного общества является неизбежной тенденцией последних десятилетий, наряду с глобализацией и гуманизацией общества. На фоне цифровизации всех управленческих и производственных процессов внедрение информационных технологий в управление персоналом является одним из важных условий повышения его финансовой устойчивости [4, с. 138].

С помощью программных технологий во многих компаниях ведется делопроизводство, расчет заработной платы, учет рабочего времени и т.д. Во многих организациях разработаны и успешно внедрены комплексные HRM системы, которые предоставляют возможность работать как с количественными, так и с качественными показателями. Кроме того, автоматизировано кадровое планирование, планирование карьеры сотрудников, оценка персонала.

Автоматизация HR процессов не прекращается, практически каждый день на рынок выходят самые продуктивные автоматизированные системы с применением технологий искусственного интеллекта (ИИ).

Анализ последних исследований и публикаций. Изучив последние публикации Калугиной М. В., Толкуновой Е. Г., Волкова И. Г., Одинцовой Я. Г., Багдасарян В. Г. и др. связанные с тематикой данного исследования, выяснилось, что использование цифровых технологии в значительной степени влияет на жизненный цикл персонала в организации, охватывает прием, адаптацию, и увольнения.

Именно в этой области функции HR-специалистов в большинстве организаций как по-прежнему продолжают зависеть от традиционных методов управления, которые совершенно не учитывают качество опыта сотрудников и обеспечения их занятости.

Цель работы: разработать рекомендации по внедрению современных цифровых технологий в HR сферу деятельности ДНР.

Как известно, цифровизация представляет собой повсеместное внедрение цифровых технологий в различные сферы жизни с целью повышения ее качества. В управлении человеческими ресурсами с помощью цифровизации для сотрудников в компании создается комфортная среда, которая помогает сокращать время и усилия для получения определенных результатов.

С помощью цифровизации меняется и процесс постановки задач перед сотрудниками, а также и оценка их выполнения. Данный процесс становится полностью автоматизированным, «прозрачным», а главное эффективным, так как он помогает накапливать структурированную информацию. Руководство организации может отслеживать, как работал каждый его работник с вступления в должность до настоящего времени.

Развитие электронной среды помогает сводить риск совершения ошибок к минимуму и уменьшать время обработки информации, сравнительно с тем, когда это совершалось вручную. Данные инновации позволяют дать оценку эффективности работы, как отдельных специалистов, так и целых департаментов. Важно отметить, что такой анализ является менее трудоемким и дорогим, что является значимой составляющей для любой организации [2, с. 212].

Однако, использование цифровых технологий вызывает немало проблем как для самих компаний, так и для персонала.

Практика применения новых технологий оказывает значительное влияние на рынок труда. Во многих случаях их использование сопровождается сокращением рабочих мест и занятости. По мнению ряда зарубежных агентств, уже в ближайшие годы 47% рабочих мест будут «оцифрованы», а людей заменят компьютерные программы или роботы [6, с. 63].

Проблема нехватки специалистов в области цифровых технологиях – одна из острейших не только российских, но и многих зарубежных компаний. Чаще всего руководители надеются, что их сотрудники смогут справиться с новыми задачами. Однако не всегда специалисты, которые обеспечивают успех компании в настоящее время, смогут решать новые задачи, связанные с цифровизацией, поскольку в цифровой экономике возникает необходимость в приобретении абсолютно новых навыков и компетенций.

При всей значимости места и роли квалифицированных специалистов в осуществлении цифровизации, этот процесс не может происходить без вовлеченности в него всего персонала. Обеспечение вовлеченности во многом зависит от степени понимания того, насколько и в какой мере пересекаются взаимоотношения сотрудников и руководителей.

Во многих компаниях мира сейчас остро стоит вопрос о том, как привлечь наиболее ценных сотрудников, как их мотивировать. Вовлеченность влияет на эффективность труда сотрудников, поскольку низкая степень вовлеченности сотрудников оборачивается для компании большими потерями.

С целью преодоления сопротивления нововведений, руководству организации необходимо сделать информацию о преимуществах цифровизации наиболее открытой и доступной, необходимо говорить и о примерах успешного внедрения технологий в другие организации.

Таким образом, для успешного принятия персоналом инноваций стоит: создать необходимый потенциал самой организации для оптимизации, вовлечь сотрудников в процессы цифровизации, поощрять и мотивировать их, и предоставлять необходимые обучающие материалы, проводить инструктажи и семинары. В любом случае, адаптация и применение новых практик в работе будет происходить постепенно [2, с. 217].

В ноябре 2019 г. по инициативе Общественной палаты ДНР в Русском центре Донецкой республиканской универсальной научной библиотеки имени Крупской состоялся круглый стол на тему «Необходимость внедрения и развития цифровизации в Донецкой Народной Республике».

В процессе обсуждения были сделаны выводы о неразвитости цифровых технологий в республике, в том числе, касающихся управления персоналом [1].

Для возможности активизации цифровой трансформации в Донецкой Народной Республике руководителям целесообразно поставить перед организациями определенные задачи и выполнять следующие практические действия, учитывая при этом сложившуюся ситуацию на территории республики.

Необходимо, во-первых, разработать основополагающие принципы поведения персонала в новых условиях:

1) целенаправленность: все работники в условиях цифровизации должны быть объединены общей целью – обеспечение выживания и развития предприятия в условиях конкуренции;

2) заинтересованность: это выражается в степени единства личных и корпоративных интересов;

3) трансформированность: развитие цифровых технологий предполагает внесения изменений в трудовые функции и др.

Во-вторых, необходимо создать согласованную политику на всех уровнях управления (от государственного до корпоративного) – по осуществлению мер, направленных на снижение негативных сторон цифровизации для персонала.

В-третьих, для формирования новых компетенций возникает необходимость в радикальном изменении системы корпоративного обучения, например:

1) на первый план выйдет система обучения в формате онлайн, поскольку дистанционный режим ускоряет процесс обучения;

2) переход к «точечному» обучению, что предполагает переход от потокового обучения к индивидуальным программам;

3) использование гибких форм обучения, позволяющих проходить обучение в любое время, в любом месте и с любым типом устройств;

4) изменения в критериях оценки обучения (будет оцениваться, что он сделал с полученными знаниями после обучения, как их применил и какой получен результат);

5) практическое обучение использования конкретных инструментов цифровых технологий [3, с. 122].

Стоит отметить, что разрабатываемые решения по совершенствованию работы персонала в новых условиях могут дать ожидаемые результаты лишь при условии, что они будут осуществляться не изолированно, а во взаимосвязи друг с другом. Данный аспект развития компаний следует рассматривать как один из важных элементов их стратегии. Тем самым будут созданы условия для обеспечения более высоких темпов роста.

Таким образом, HR-служба современной компании должна быть внедрена в её цифровую культуру, фокусироваться на сотрудниках и индивидуальных траекториях их развития, а также использовать цифровые инструменты для управления навыками сотрудников, их обучения и мотивации.

Список литературы:

1. Государственный комитет по земельным ресурсам Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://goskomzemdnr.ru/novosti-respubliki/v-donetske-obsudili-perspektivy-tsifrovizatsii-v-dnr/> (дата обращения: 22.11.2022).

2. Одинцова, Я. Г. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации / Я. Г. Одинцова // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. – 2020. – № 20. – С. 212-219.

3. Королев, В. И. Проблемы использования персонала в условиях цифровизации: зарубежная и отечественная практика / В. И. Королев // Российский внешнеэкономический вестник. – 2021. – № 9. – С. 116-124.

4. Толкунова, Е. Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е. Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Том 9. – № 6А. – С. 138-143.

5. Троянская, А. И. Роль человеческого фактора в системе управления персоналом в условиях цифровой трансформации / А. И. Троянская, М. И. Прасолов // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2022. – Т. 32. – № 1. – С. 88-94.

6. Цой, Д. В. Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики / Д. В. Цой // Инновационная наука. – 2020. – № 1. – С. 62-67.

Минасян А. А., студент
Научный руководитель: Рябченко А. А.
Ростовский Институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), РФ
arutyun.minasyan@yandex.ru

ХАРАКТЕР И ТЕМПЕРАМЕНТ КАК ОСНОВА ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальность. Для того, чтобы наиболее эффективно организовать управленческую деятельность, в принятии своих решений руководителю необходимо руководствоваться не только логическим обоснованием, но и грамотный психологический подход. К базовым свойствам человеческой психики, которые представляют собой совокупность врожденных и приобретенных в процессе воспитания и социализации черт, относятся, наряду со способностями, темперамент и характер.

Анализ последних исследований и публикаций. В отечественной и зарубежной литературе посвящено значительное количество научных работ, таких ведущих ученых как Бандура С.И., Богиня Д.П., Гришнова А. А., Данюк В.М., Дмитренко Г.А., Тейлор Ф., Мейо Э., Маслоу А., Файоль А., Хекхаузен Х., Герцберг Ф., и других. Необходимо определить, что в работах этих и других авторов отражены различные аспекты термина характер и темперамент, в которых нет этого обобщающего термина, чтобы признавался большинством ученых и практиков. В связи с этим проблема дальнейшего исследования понятия характера и темперамента является весьма актуальной, имеет научное и практическое значение.

Цель исследования – провести теоретический анализ характера и темперамента в процессе управления персоналом.

Результаты исследования. Как и характер, так и темперамент зависит от физиологических особенностей работы нервной деятельности организма. Однако, есть и видимые различия. Темперамент формируется именно в зависимости от невротического состояния человека, однако характер зависит не только от внутренней работы организма. Характер человека может видоизменяться на протяжении всей жизни, в зависимости от социальной среды, в которой находится человек [0].

Понятие «темперамент» имеет латинские корни, в переводе оно означает «надлежащее состояние частей». В психологической науке под темпераментом понимается совокупность психических свойств человека, определяющих форму его поведения. Основные личностные качества определяются именно темпераментом, он влияет, например, на работоспособность, эмоциональность, активность или силу чувств [2]. Темперамент влияет не только на характер человека, но также на его способы социализации, а также на стиль работы человека.

Существует 4 основных типа темперамента: холерики, сангвиники, флегматики и меланхолики. Для руководителя необходимо не только обладать самым «продуктивным» типом темперамента, но и уметь определять темперамент других людей, так как свойства темперамента необходимо учитывать при подборе специалистов для разных видов деятельности, формировании малых коллективов, организации работы в специальных условиях [3].

Холерики считаются хорошими руководителями, так как они обладают сильным волевым характером и ярковыраженными лидерскими качествами. Холерики могут хорошо организовать работу в коллективе, являются прекрасными ораторами и легко берутся за любую задачу, не смотря на её сложность [4]. Однако, люди с таким типом темперамента импульсивны, не могут воспринимать критику, а также излишне

прямолинейны и при возникновении конфликтных ситуаций могут нагрубить оппоненту. Для того, чтобы холерик смог стать более грамотным руководителем ему необходимо научиться контролировать свои эмоции, научиться подходить к различным задачам с холодной головой [5].

Сангвиники – крайне активные люди и эта активность проявляется во всех сферах жизни таких людей. Они любят быть в центре внимания, но в отличие от холериков не имеют желания руководить другими людьми. Сангвиник умеют выстраивать грамотные отношения с людьми, хорошо находят компромиссы при любых проблемах. Также являются хорошими ораторами и достаточно коммуникабельны для того, чтобы суметь организовать работу в коллективе [6]. Однако, вышеупомянутая активность сангвиников не всегда является положительной чертой характера таких людей. Они излишне эмоциональны из-за чего часто бывают не сконцентрированы и рассеяны. Сангвинику сложно выработать в себе волевые качества из-за постоянно скачущего эмоционального фона, они часто не доводят дело до конца и нередко переоценивают свои возможности. Для того, чтобы сангвиник смог стать хорошим лидером, ему необходимо больше работать над своей силой воли, больше уделять внимание мелочам и научиться рассчитывать на свои силы.

В отличие от сангвиников и холериков, флегматики обычно тщательно обдумывают свои поступки, подробно анализируют дальнейшие действия и полагаются исключительно на собственные силы [7]. Флегматика очень трудно вывести из состояния спокойствия, вместе с тем, они также не привыкли проявлять инициативу. Люди с флегматическим типом темперамента обычно некоммуникабельны, могут медленно включаться в работу, им тяжело адаптироваться к изменениям в окружающей их среде. Однако, флегматики достаточно кропотливы и усидчивы, обладают хорошей памятью – эти качества говорят о флегматике, как о хорошем работнике.

Меланхолики – самые депрессивные и неустойчивые в эмоциональном плане люди. Им трудно сосредоточиться на работе, так как часто они заняты исключительно своими внутренними переживаниями [8]. Несмотря на то, что меланхолик часто очень добрый по отношению к другим людям, им невероятно сложно социализироваться в обществе. Следовательно, среди меланхоликов редко можно встретить продуктивных работников.

Можно сказать, что характер, в какой-то степени, определяется темпераментом. Холерики чаще всего нетерпеливы, сангвиники лучше воспринимают критику, флегматикам обычно требуется больше времени на социализацию, а меланхолики не могут быть уверенным в себе, так как чаще всего, люди с таким типом темперамента имеют завышенную самооценку. Терпеливость, восприимчивость, эмоциональность, уверенность – это черты характера человека, но те или иные черты могут проявляться в большей или меньшей степени в зависимости от темперамента. Однако, как было указано выше, характер способен меняться в процессе жизнедеятельности. Это связано с тем, что в чистом виде в реальности темпераменты практически не встречаются. У одних все они выражены примерно в равной степени; у других какой-то один может преобладать над остальными, тогда доля соответствующих черт будет составлять 40-60 % [9].

Выводы. Для успешной организации работы внутри коллектива, руководителю необходимо обладать определенными психологическими качествами. Планирование социального развития коллектива, повышение творческой активности, инициативы членов организации, установление в коллективе благоприятного морально-психологического климата, использование различных форм коллективного, индивидуального и морального поощрения, формирование трудового самосознания коллектива, сохранение и развитие корпоративных традиций и обычаев,

целенаправленное формирование мотивов трудовой деятельности – все это можно отнести к социально-психологическим методам управления, которые требуют учета индивидуально-психологических особенностей каждого члена коллектива [10]. Исходя из всего вышесказанного, можно сформулировать основные лидерские черты характера, которыми должен обладать руководитель, среди таких качеств: коммуникабельность, активность, умение воспринимать критику, стабильность, хорошие ораторские данные, и конечно, сила воли. Из проведенного анализа заметно, что наиболее расположены к позиции лидера – сангвиники и холерики. Однако, без должной работы над своими недостатками, даже люди с такими типами темперамента не смогут грамотно организовать работу в коллективе.

Список литературы:

1. Птушкина, Е. В. Невербальная составляющая как неотъемлемая часть профессионального мастерства юриста / Е. В. Птушкина, К. А. Апуджанян: Сборник по материалам межвузовской научно-теоретической конференции с международным участием «Актуальные проблемы языковой политики в современных условиях: культура речи и риторика в профессиональной сфере» / Под ред. канд. юрид. наук, проф. Магомедова Б.М.; канд. юрид. наук, доц. Никитиной А.А.; канд. филолог. наук, доц. Птушкиной Е.В.; канд. филолог. наук, доц. Мокроусовой О.Ю. – Ростов-на-Дону: ВГУЮ (РПА Минюста России), Ростовский институт (филиал), 2021. – С. 533.
2. Бугаков, В. М. Актуальные вопросы в сфере управления персоналом / В. М. Бугаков. – Воронеж: ВГЛУ, 2019. – С. 53-67.
3. Глухов, В. П. Управление персоналом / В. П. Глухов, М. В. Скиба. – Самара: Изд-во Самарского ун-та, 2018. – С. 78.
4. Федцов, В. Г. Формирование определенного вида темперамента: автореф. дисс. ... канд. юридич. наук. Белгород, 2022. – С. 47.
5. Балакирева, С. М. Организационное поведение / С. М. Балакирева, А. А. Малышев, В. П. Савёлов. – Москва: ВАВТ, 2018. – С. 124-158.
6. Счесленок, Л. Л. Процесс организации деятельности / Л. Л. Счесленок, Ю. В. Полякова, Л. П. Сынгаевская. – Москва: Академия, 2020. – С. 196-205.
7. Ярош, Н. Н. Характер и его особенности в управлении персоналом: автореф. дисс. ... канд. юридич. наук. Москва, 2020. – С. 23.
8. Свиридова Г. Б. Самоорганизация профессионального развития / Г. Б. Свиридова. – Самара: Самарский университет, 2021. – С. 42.
9. Мухсинова Л. Х. Теория организации и организационное поведение / Л. Х. Мухсинова. – Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2018. – С. 150-163.
10. Мокроусова, О. Ю. Роль невербальных средств общения в профессиональной деятельности юриста / О. Ю. Мокроусова, А. А. Великая: Сборник по материалам межвузовской научно-теоретической конференции с международным участием «Актуальные проблемы языковой политики в современных условиях: культура речи и риторика в профессиональной сфере». / Под ред. канд. юрид. наук, проф. Магомедова Б.М.; канд. юрид. наук, доц. Никитиной А.А.; канд. филолог. наук, доц. Птушкиной Е.В.; канд. филолог. наук, доц. Мокроусовой О.Ю. – Ростов-на-Дону: ВГУЮ (РПА Минюста России), Ростовский институт (филиал), 2021. – С. 533.

Нестеров Д. Е., учащийся
Научный руководитель: Бобрышева Е. В.
ГБУ ДО «Региональный центр допризывной подготовки молодёжи», РФ
ebobrysheva2011@mail.ru

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРЫ ТРУДА НА ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

Актуальность. На сегодняшний день актуальной является проблема культуры труда. Культура труда влечет за собой качественно выполненную работу, повышение производительности труда, что, конечно, положительно скажется на экономическом развитии предприятия и на экономическом развитии региона в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением проблем развития культуры труда занимались нижеследующие отечественные ученые. Куликова Т.А. утверждает, что главным показателем эффективности и успешности социально-экономической политики государства является качество жизни каждого человека.

Но, прежде чем наладить эффективную работу на каждом производстве, нужно позаботиться об условиях труда каждого работающего человека. Только тогда работа будет эффективной и повлечет за собой экономический подъем предприятий и региона в целом.

В работе Бакаеваой Т.Н. и Толмачевой Л.В. «Культура труда личности как составляющая культуры безопасности жизнедеятельности» определено, что трудовая деятельность дает человеку максимальные возможности для самореализации. Профессиональная культура является мерой и способом реализации личности в своей профессиональной деятельности. Важной составляющей является культура безопасности жизнедеятельности.

Цель исследования – выявление ключевого значения культуры труда в оценке качества и производительности труда работающих.

Результаты исследования. Культура – это понятие очень ёмкое. Другими словами, культура – это свод правил, которые каждый из нас должен соблюдать, находясь в обществе. Культура нужна для успешного взаимодействия и коммуникации.

С понятием «культура» мы в повседневной жизни сталкиваемся повсюду: в магазине, на прогулке, в театре, в кино, в транспорте. А когда закончим школу, столкнёмся еще и на работе.

Что же такое культура труда? Это благоприятные условия труда, которые работодатель должен предоставить каждому работающему. Сюда входит и наличие обеденного перерыва, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, право на больничный лист в том случае, если работник заболел.

Особое внимание следует уделить тому, что рабочее место должно быть оснащено необходимой и качественной техникой. Потому что только в этом случае будет обеспечена продуктивность и высокая скорость производительности труда.

Считаем, что культуру труда можно сравнить с заботой о людях. Только при условии заботы о людях работодатель будет уверен в успешном производстве и производительности труда.

Если культура труда на рабочем месте соблюдаться не будет, это повлечет за собой эмоциональное выгорание участников рабочего процесса, увеличение численности больничных листов среди работающих, а также постоянную смену кадров, что отразится на качестве производства.

Еще один важный аспект культуры труда заключается в том, что каждый сотрудник должен выполнять именно свою работу и за её качество нести ответственность.

Если в целях экономии внутренних денежных средств работодатель захочет сэкономить на должности, например, дворника, распределив работу между подчинёнными, это приведет к тому, что пострадает прежде всего качество работы основной должности. В этом случае люди будут уставать физически, очень трудно будет в рамках своего рабочего времени успевать делать ежедневную работу и дополнительную. В этом случае люди будут очень склонны к появлению симптома эмоционального выгорания.

Важным аспектом культуры труда является наличие возможности отдыха. На производстве обязательно должна быть комната отдыха.

Обязательным условием культуры труда является этика общения. Отношения в коллективе должны быть уважительными. Руководитель должен с уважением относиться ко всем работникам своего коллектива, обращаться к каждому на «Вы», должен и обязан знать каждого участника рабочего процесса по имени и отчеству.

Руководитель не имеет права повышать голос на своих подчинённых. Только при взаимном уважении сложится сплоченный крепкий коллектив.

Самым лучшим вариантом будет, если с коллективом иногда будет работать психолог. Тренинги и расслабляющие игры очень положительно скажутся на производстве и эмоциональном состоянии сотрудников.

Вывод. Считаем, что культура труда максимально зависит от работодателя. Он может создать те условия, от которых сотрудники не захотят отказаться. Если работодатель заботится о сотрудниках, они будут работать с удовольствием и будут замотивированы на успех. В этом и есть сущность культуры труда.

Список литературы:

1. Платонов, О.А. Русский труд / О.А. Платонов. – М.: Современник, 1991. – 335 с.
2. Бланшар К., О’Коннор М. Ценностное управление / пер. с англ. П.А. Самсонов. – Мн.: ООО «Попурри», 2003. – 144 с.
3. Бакаева, Т. Н. Культура труда личности как составляющая культуры безопасности жизнедеятельности / Т. Н. Бакаева, Л. В. Толмачёва // ИВД. – 2014. – №4-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kultura-truda-lichnosti-kak-sostavlyayuschaya-kultury-bezopasnosti-zhiznedeyatelnosti> (дата обращения: 28.11.2022).
4. Куликова, Т. А. Особенности взаимосвязи культуры труда и качества жизни / Т.А. Куликова // ПСЭ. – 2012. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vzaimosvyazi-kultury-truda-i-kachestva-zhizni> (дата обращения: 28.11.2022).

Остапченко А. Ю., студент
Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
ostapchenko2001@mail.ru

ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Актуальность. Сегодня мировое сообщество, находясь в условиях глобализации, всемирной пандемии и мирового кризиса, вступило на этап стремительной цифровой трансформации. Основой этих глобальных преобразований является цифровая экономика, которая нуждается не только в соответствующей IT-инфраструктуре, но, прежде всего, в квалифицированных кадрах. Именно интеллектуальный капитал, состоящий из знаний, умений и навыков сотрудников, составляет фундамент конкурентоспособности современных организаций как внутри страны, так и за её пределами. В связи с этим возникает необходимость изучения проблемы обеспечения экономики современными специалистами, способных интегрировать в цифровую среду.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование причин нехватки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики основано на научных статьях в ведущих журналах и прикладных разработках отечественных и зарубежных экономистов (Миронова О. А., Шарипова О. М., Лехмус М. Ю.), а также ряда исследователей в области цифровизации экономики, кадрового обновления и реформирования образовательной среды (Зива С. В., Троценко И. В., Татарина К. А.).

Цель исследования – изучить проблему дефицита квалифицированных кадров для цифровой экономики в Российской Федерации, а также разработать рекомендации для решения данной проблемы.

Результаты исследования показали, что российские компании испытывают дефицит ИКТ-кадров для поступательного развития и внедрения передовых технологий в рабочий процесс. Ликвидировать кадровый голод можно с помощью реализации мероприятий по разработке базовых стандартов знаний в цифровой бизнес-среде.

На сегодняшний день Российская Федерация сталкивается с очередными вызовами цифровизации, которые радикально меняют требования к работающему населению, его квалификации, навыкам и профессиям. Такие структурные преобразования вызывают дефицит рабочей силы в различных отраслях экономики и создают проблему в кадровом обеспечении. Выделим эти ключевые факторы влияния.

Последствия «демографической ямы». Показатели рождаемости в России уже пережили свое минимальное значение, но они еще окажут значительное воздействие на структуру российского рынка труда. Так, в 2027 г. доля «молодых специалистов» – наиболее социально и экономически активного населения в возрасте 20-29 лет – снизится на 29% и составит 7,8 млн. чел. Это явление грозит еще больше усугубить дефицит кадров в стране в течение 10 лет [1, с. 14].

Глобальная конкуренция за «таланты». Глобализация сегодня меняет не только структуру производства и рынка, но и обостряет гонку стран и компаний за «талантами». Для восполнения человеческого капитала большинство транснациональных корпораций занимаются по всему миру поиском, подбором и привлечением необходимых специалистов. По данным Росстата, отток специалистов из России невелик (40 тыс. человек в год), но не имеет пополнения. При этом 38% иммигрантов из страны имеют высшее образование, в то время как пребывают лишь 14% иммигрантов с соответствующим уровнем подготовки [4, с. 94].

Рост потребности в IT-специалистах. Для успешной реализации программ цифровизации компаниям нужны сотрудники, обладающие навыками и знаниями в работе с информационными технологиями. Согласно экспертным прогнозам, к 2023 г. примерно 26% новых рабочих мест в глобальной экономике будут созданы благодаря цифровым технологиям, от чего потребность в IT-кадрах неуклонно растет: к 2024 г. увеличится на четверть и достигнет 290-300 тыс. чел. в год [5, с. 7].

К тому же, автоматизация рабочих процессов вызовет необходимость массового обучения кадров «традиционных» профессий таким ИКТ-навыкам, как разработка программных продуктов и приложений, создание и развитие цифрового контента, аналитика большого массива данных, цифровая грамотность и этикет в сети.

Изучив факторы влияния на развитие и пополнение интеллектуального капитала, возникает вопрос: «В каких специалистах нуждается российский рынок труда для преодоления кадрового голода в цифровую эпоху?». Согласно выводам Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий (АПКИТ), общая численность специалистов, работающих в российской цифровой экономике, составляет 1,45 млн. чел. на конец 2021 г. [1, с. 5]. Из этого числа всего лишь 20% – это разработчики ПО, которым отводится главенствующая роль в создании цифровых продуктов и технологий. Остальная часть приходится на представителей других распространенных профессий: системные администраторы (34%), менеджеры (31%), аналитики (4%), дизайнеры (3%) и др. Такое неравномерное распределение работников в IT-индустрии вызывает дефицит в смежных областях, о чем свидетельствуют данные рис. 1.

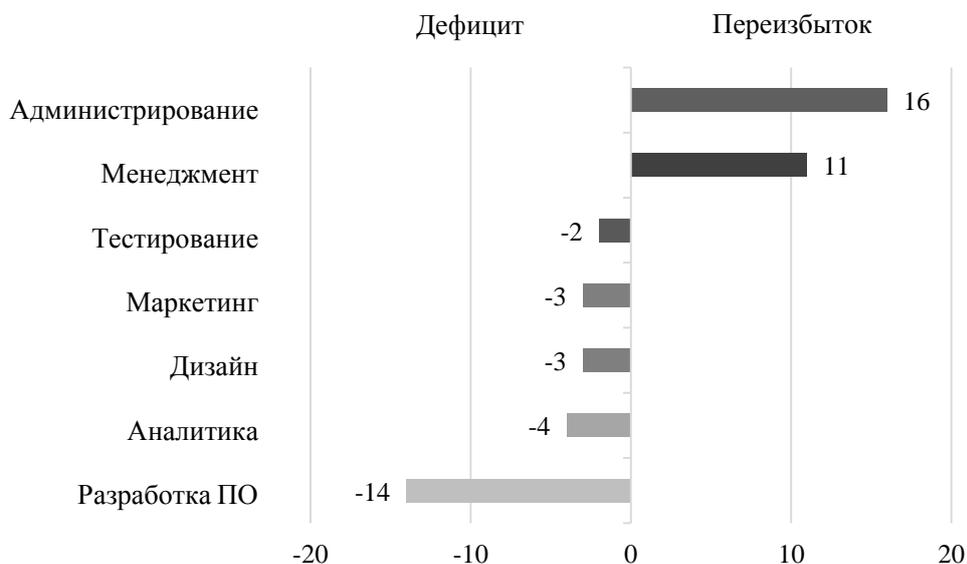


Рис. 1. Структура кадрового голода IT-специалистов на рынке труда, % [4, с. 95]

Низкая обеспеченность российской экономики современными специалистами отмечается во многих исследованиях, и эксперты практически единогласны в оценке численной потребности в цифровых кадрах. Так, в организациях ИКТ-сферы совокупная годовая потребность в высококвалифицированных IT-кадрах составляет около 116 тыс. чел. в год, в кадрах средней квалификации – около 31 тыс. чел. [5]. На настоящий момент отечественной индустрии не хватает около одного миллиона специалистов в различных сферах информационных технологий. Следовательно, для предотвращения растущего дефицита необходимо увеличить набор и выпуск будущих

цифровых кадров в системе высшего образования не менее чем в 2,5 раза, т.е. примерно до 120 тыс. чел. в год.

Для удовлетворения потребностей цифровой экономики в России в ближайшие 10 лет должны появиться дополнительно более 2 млн. специалистов. И если не изменить подход к их подготовке, острая нехватка кадров приведет к неразвитости цифровой бизнес-среды, неспособности конкурировать с развивающимися странами.

Представляется необходимым предложить рекомендации, которые послужили бы катализатором образования кадрового дефицита в РФ. Для решения проблемы нужно: закрепить на государственном уровне стратегию кадрового развития, информационной инфраструктуры и безопасности, а также устранить пробелы в нормативно-правовой базе цифровой экономики; усилить образование школьников и студентов в направлении информационных технологий за счет проектной деятельности, вовлекать их в процесс выбора актуальных для российской экономики профессий; сформировать образовательные площадки, где можно переквалифицироваться или освоить новую профессию, связанную с работой в цифровой среде; обеспечить повышение общего уровня заработных плат IT-специалистов; принять меры по минимизации оттока высококвалифицированных кадров [3].

Таким образом, надо пересмотреть базовую парадигму системы образования и приспособить ее к современным тенденциям, сосредоточив внимание на подготовке востребованных рынком специалистов и обеспечении условий для их работы в нашей стране, исключив отток квалифицированных кадров за рубеж.

Выводы. Для устранения кадрового дефицита и повышения уровня кадрового развития в условиях цифровой экономики необходимо использование системного подхода, в котором должны принимать совместное участие представители бизнес-среды, науки и образования, государство, сферы социальных отраслей, гражданское общество и население в целом. Главнейшую роль в борьбе за кадровый потенциал и креативные человеческие ресурсы необходимо вести государству на уровне социально-экономической политики, направленной на обеспечение занятости выпускников российских вузов и стимулирование трудоустройства молодых учёных в отечественных научных центрах, федеральных и региональных университетах и российских компаниях.

Список литературы:

1. ИТ-кадры для цифровой экономики в России. Оценка численности ИТ-специалистов в России и прогноз потребности в них до 2024 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://apkit.ru/files/it-personnel%20research_2024_АПКИТ.pdf.
2. Климова, Ю. О. Анализ кадровой обеспеченности отрасли информационных технологий на федеральном и региональном уровнях / Ю. О. Климова // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – №1. – 2020. – С. 126-138.
3. Кэли, Ч. Дефицит квалифицированных кадров в России / Чжэн Кэли, А. О. Курникова; науч. рук. Е. С. Киселева // Сборник докладов VIII Всероссийской научно-практической конференции – Томск: Изд-во ТПУ, 2018. – С. 246-251.
4. Морозова, О. И. Проблемы кадрового дефицита в условиях цифровой экономики / О. И. Морозова, А. В. Семенихина // МНИЖ – 2020. – №6-4 – (96). – С. 93-97.
5. Трофимова, И. Подготовка кадров для цифровой экономики: текущие проблемы и целевые ориентиры / И. Н. Трофимова // Социодинамика – 2020. – № 10. – С. 1 – 10.

Потанова Д. И., студентка
Научный руководитель: Савицкая И. М., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Майкопский государственный
технологический университет», РФ
bts.2002.3008@gmail.com

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Актуальность. Триумф работы организации во многом находится в зависимости от того, какие люди там трудятся и как любой работник эффективен на своём месте. До того, как станет ясно, совладает ли работник с собственными задачами, может пройти большое количество времени. Какой обязана быть действенная система найма персонала? Какие трудности появляются в процессе розыска и отбора кандидатов? Как перевести к минимальному количеству способ случайных людей?

Задача подбора – выявить из числа кандидатов на вакансию, лучшего и профессионально подготовленного сотрудника. Сегодня подбор персонала осуществляется с помощью множества методов, которые подразделяются на две группы: традиционные и современные. Рассмотрим их более подробно и выявим плюсы и минусы.

Анализ последних публикаций. В современной научной и учебно-методической литературе вопросы поиска и подбора персонала освещены достаточно широко. В частности, в научных трудах известных теоретиков в области управления персоналом и экономики труда А. В. Барняковой, Т. А. Гребенюк, А. Я. Кибанова, Г. П. Рокун, Е. А. Шпакович и др, заложена основа для понимания этих процессов. Практическая сторона представлена деятельностью рекрутинговых агентств (Анкор, Brain Source International Personnel, WORLD STAFF и др.) и хедхантеров на отечественном рынке труда. Выяснению сущности процессов подбора и отбора персонала, исследованию технологий подбора персонала наука начала уделять внимание очень давно. Однако эти объекты исследования постоянно пополняются элементами нового содержания, что обуславливает необходимость их дальнейшего изучения.

Традиционные методы являются распространёнными и активно используются во многих компаниях. Данные методы позволяют экономить затраты и время на подбор персонала, однако не могут дать 100% результата. Традиционные методы делятся на:

1. **Собеседование** - специально организованная встреча, беседа работодателя и кандидата на должность при приеме на работу.

Плюсы:

позволяет получить невербальную информацию;
можно получить личностные и профессиональные качества.

Минусы:

занимает много времени;
нельзя избежать затрат времени на подготовку вопросов.

2. **Тестирование** - Тестирование представляет собой проверку возможностей кандидата. Этот метод считается одним из самых результативных, так как позволяет за короткое время выявить, обладает ли человек всеми необходимыми навыками и знаниями или нет.

Плюсы:

универсальность;
возможность проверки интеллектуальных способностей;
позволяет быстро отсеивать плохо мотивированных людей.

Минусы:

сложности в интерпретации результатов;

большие временные затраты для точной оценки результатов;

желание потенциальных сотрудников дать социально ожидаемые ответы, а не правдивые.

В последнее время большинство организаций применяют новые более современные методы подбора персонала, которые предполагают значительную гибкость процедур. Наиболее известными современными технологиями подбора персонала являются рекрутинг, скрининг, прямой поиск (Executive Search), хедхантинг.

1. Рекрутинг. Технология подбора кадров распространенных профессий – специалистов, которых на рынке труда в избытке. Суть данного метода – размещение описания вакансий на сайтах, где подходящие соискатели его могут увидеть. Основной объект рекрутинга – находящиеся в активном поиске работы кадры.

Плюсы. Такой способ подбора персонала подразумевает разумное соотношение «цена/качество». Ведется тщательная работа по анализу вакансии и подбору кандидатов с учетом требуемых по определенной должности профессиональных и личностных компетенций.

Минусы. Требуется высокого уровня подготовки рекрутеров и участия тематических экспертов на этапе собеседования.

2. Скрининг. Очень быстрый и относительно дешевый способ поиска персонала. Его суть в том, что поиск происходит по заданным профессиональными параметрами, которые принимаются как ключевые. Таким образом подбирают представителей рабочих специальностей, младший офисный персонал. Наиболее часто скрининг используется при массовом подборе.

Плюсы. Технология подбора персонала крайне проста в использовании. Скрининг не требует значительных затрат ресурсов, в том числе времени, обычно процесс скрининга продолжается в пределах 10 дней.

Минусы. Личностные особенности кандидатов и их психологические качества не являются предметом исследования, что часто приводит к подбору сотрудников, не понимающих и не разделяющих ценности и цели фирмы, а соответственно к текучести кадров.

3. Headhunting – одна из наиболее эффективных технологий подбора персонала. Задача хедхантера – выйти на нужного специалиста и сделать «предложение, от которого тот не сможет отказаться». Поэтому Headhunting начинается с составления «мотивационной матрицы кандидата» (предполагает анализ компании-донора, компании-клиента, их сравнительный анализ, анализ психологических и мотивационно – личностных особенностей кандидата, его круга общения, интересов и т.п.).

Плюсы. Позволяет привлечь в организацию ключевых и редких, как по профилю, так и по уровню профессионализма, специалистов.

Минусы. Headhunting самая дорогая технология подбора персонала. Такая работа – это очень длительный и сложный процесс, занимающий от трёх до шести месяцев. Кроме этого, хедхантинг стимулирует увеличение расходов на «удержание» ценных сотрудников.

4. Executive Search. Заключается в поиске специалистов категории высшего звена и включает активные методы подбора персонала. Это «качественный поиск», учитывающий особенности бизнеса заказчика, рабочей среды, деловых и личных качеств кандидата, организуемый прямым путем, без объявления вакансии через средства массовой информации.

Плюсы. Результат подбора в большинстве случаев положительный и результативный. Для этого метода характерна экономия времени, всесторонняя оценка кандидата, широкое поле поиска.

Минусы. Значительные финансовые затраты.

Проблемы поиска и подбора персонала и пути решения:

1. Плохо организована работа HR-отдела. Все дефекты HR-отдела сказываются и на рекрутменте. Если нет четкой схемы взаимодействия внутри отдела и с другими подразделениями компании, то это тормозит подбор.

Решение: определить проблемы, реорганизовать работу, разработать простые правила взаимодействия внутри отдела и с внутренними заказчиками, регулярно анализировать работу HR-отдела и учить рекрутеров.

2. Отсутствие системного подхода. Очень мало отечественных компаний выстраивают рекрутинговый процесс.

Решение: руководство компаний должно осознать, что текучесть кадров – это непрерывный процесс, поэтому поиск и подбор персонала следует организовывать на основе системного подхода.

3. Отсутствие единого стандарта подбора персонала. Очень часто персонал подбирается не под должность и работу, а под конкретного руководителя.

Решение: разработать совместно с руководством компании единый стандарт подбора и придерживаться его – как при подборе линейных менеджеров, так и при подборе рядовых сотрудников.

Выводы. Рассмотрев и изучив ключевые методы оценки кандидатов, используемые при подборе персонала в организацию, можно сделать вывод, что нет плохих и хороших методов отбора персонала – есть подходящие и не подходящие конкретной компании, должности и ситуации. Процесс отбора персонала включает в себя комплекс методов, зависящих от должности в компании и ситуации на рынке труда. Грамотно организованная процедура подбора персонала повысит эффективность работы отдела по управлению персоналом и позволит работникам этого отдела уделять больше внимания другим проблемам, в том числе адаптации, обучению и развитию персонала.

Список литературы:

1. Клеткина, Н. В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения / Н. В. Клеткина // Научный журнал. – 2017. – №1 (14). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-i-metody-otbora-personala-problemy-i-puti-ih-resheniya> (дата обращения: 25.11.2022).

2. Никишина, А. Л. Исследование современных технологий подбора персонала / А. Л. Никишина // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 7 [Электронный ресурс]. – URL: <https://web.snauka.ru/issues/2016/07/70081> (дата обращения: 25.11.2022).

Саркисян Д. А., студент

Научный руководитель: Романюк Н. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», РФ
dianysiks@mail.ru, natalina2007@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. Профессиональное развитие является неотъемлемой частью управления персоналом. Актуальность обусловливается НТП, быстрым устареванием профессиональных знаний. Появилась необходимость создать целую систему по развитию персонала, которая бы упорядочила все процессы и давала результаты в виде увеличения экономически значимых показателей предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам обучения и развития персонала в настоящее время уделяется в теоретическом плане достаточно много внимания. При написании данной статьи были использованы труды таких известных учёных: Егоршин А.П., Родинова Н.П., Веснин Р.В. и др. [1-3].

Цель исследования – анализ теоретических аспектов профессионального развития персонала.

Результаты исследования. Обучение и развитие персонала является неотъемлемой частью современного менеджмента, так как ни одна компания не может поддерживать свою конкурентоспособность, будучи лишенной возможности реализовывать данную функцию. Кроме того, по мере развития технологий, цифровизации и автоматизации процессов производства и управления, необходимость следовать принципам непрерывного обучения все чаще является главным критерием эффективности при построении системы управления человеческими ресурсами [1].

Имеющиеся научные публикации и сама практическая деятельность по-разному трактуют понятие «профессиональное развитие персонала». Чаще всего профессиональное развитие персонала понимается достаточно узко, как непрерывный комплексный процесс, включающий как профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудника, так и его карьерное развитие. К примеру, Веснин Р.В. в своих работах пишет о том, что профессиональное развитие есть подготовка персонала к выполнению новых производственных обязанностей и функций, к занятию более высоких должностных позиций, решению новых задач [2].

А.П. Егоршин под профессиональным развитием понимает процесс, в ходе которого обеспечивается соответствие профессиональных знаний и умений работника современному уровню производства и управления. При этом автор выделяет следующие основные блоки: профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров, послевузовское дополнительное образование [3].

Рассмотрим профессиональное развитие персонала на основе деятельности филиала №3 «Макеевский металлургический завод» ООО «ЮГМК».

Основным видом деятельности филиала является производство машин и оборудования для металлургии, производство чугуна, стали и ферросплавов, литье чугуна, стали и ферросплавов, производство строительных металлических конструкций, предоставление в аренду строительных машин и оборудования, оптовая торговля другими машинами и оборудованием, деятельность в сфере инжиниринга, геологии и геодезии, предоставление услуг технического консультирования в этих сферах.

Филиал №3 «Макеевский металлургический завод» является предприятием, имеющим опасные производственные объекты, при обучении сотрудников строго

выполняются требования Положения об организации обучения и проверки знаний рабочих организаций.

Профессиональное развитие персонала на предприятии следует рассматривать как сложную систему, состоящую из тесно взаимосвязанных между собой элементов (рис. 1).



Рис. 1. Ключевые элементы системы профессионального развития персонала

В целом профессиональное обучение рабочих на металлургическом заводе осуществляется по следующим направлениям:

- подготовка, переподготовка кадров;
- овладение второй профессией;
- курсы повышения квалификации.

Основными причинами необходимости повышения квалификации персонала предприятия заключаются в следующих тезисах (рис. 2).

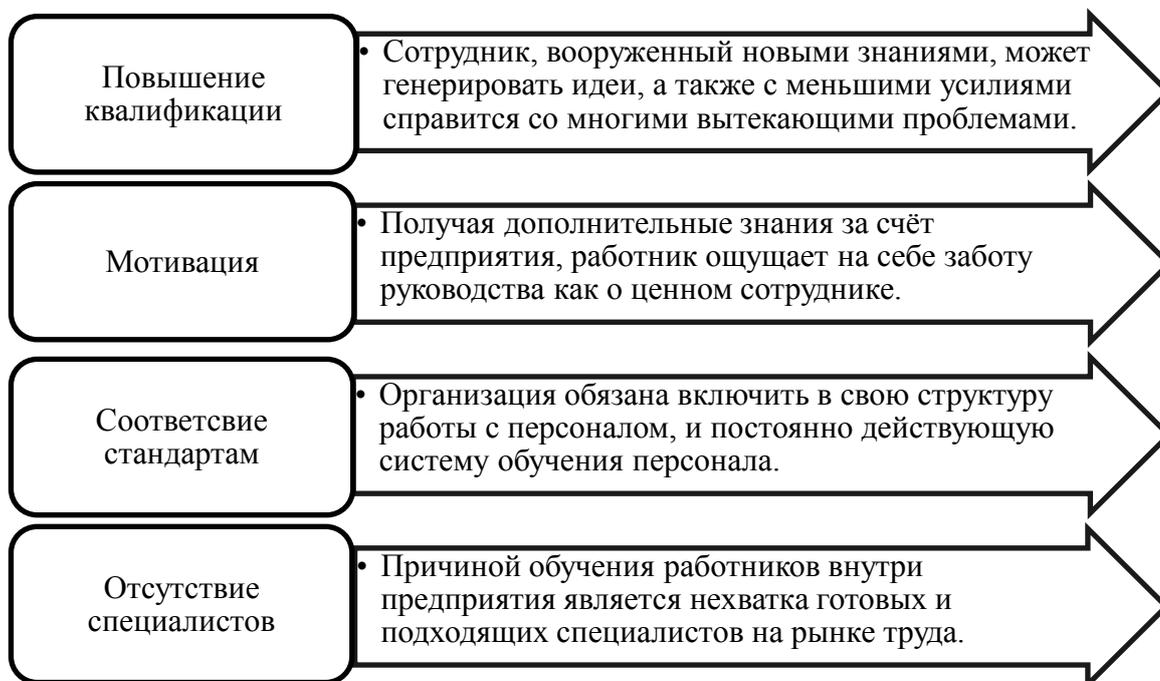


Рис. 2. Причины необходимости повышения квалификации персонала на предприятии

Влияние профессионального обучения работников на эффективность труда заключается не только в том, что работники развивают и совершенствуют свои знания, умения и навыки, обеспечивая тем самым адаптацию организации к изменяющейся внешней среде. Кроме того, эффективное обучение персонала, помимо выполнения задач, стоящих перед организацией, имеет ряд других не менее важных положительных последствий, а именно: сплочение коллектива и улучшение социально-психологического климата в организации; рост заинтересованности в успешной работе организации; лояльное отношение работников к руководству, обеспечившему условия для профессионального развития; одобрение кадровой политики; привлечение новых квалифицированных работников и т.д.

Для филиала №3 «Макеевский металлургический завод» приоритетной задачей является постоянное развитие и стабилизация кадрового персонала. Новых работников привлекают зачастую лишь на нижние ступени работы в предприятии. Чаще всего на данные позиции набирают выпускников университетов. Предприятие пытается дать бывшему студенту множество профессиональных навыков, а также обеспечивает постоянную профессиональную переподготовку.

Выводы. Современный мир быстро развивается, и, чтобы оставаться профессионалом, необходимо постоянно самосовершенствоваться и развиваться, а если руководство вдобавок проводит специальные мероприятия, направленные на повышение квалификации и приобретение нового опыта и знаний, то это дополнительный бонус для сотрудника по наращиванию его интеллектуального капитала.

Недостаточное внимание к профессиональному развитию персонала приводит к снижению профессионализма и компетентности персонала, что, в свою очередь, влечет за собой ухудшение результативности и эффективности деятельности персонала и организации в целом.

Список литературы:

1. Родинова, Н.П. Повышение роли человеческого фактора в современном экономическом развитии [Текст] / Н.П. Родинова, В.П. Халиулина, В.С. Соколова. – Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9-2. – С. 821-824.
2. Веснин, В. Р. Антикризисное управление [Текст]: учебно-практическое пособие / В. Р. Веснин, Т. В. Юрьева; Евразийский открытый институт. – Москва: ЕАОИ, 2011. – 214 с.
3. Романюк, Н. В. Инновации в управлении персоналом на предприятиях Донецкой народной Республики / Н. В. Романюк, М. С. Грицай // Инновационные перспективы Донбасса: Материалы 8-й Международной научно-практической конференции, Донецк, 24–26 мая 2022 года. Том 5. – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2022. – С. 199-202. – EDN INQOIO.
4. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом: учебник / Н.П. Беляцкий. – 2-е изд. – Минск: Современная школа, 2010. – 448 с.

Сидоркин И. С., студент
Научный руководитель: Рябченко А. А.
Ростовский Институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), РФ
ilya.sidorkiin@gmail.com

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ: ПОНЯТИЕ, ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ

Актуальность. Система материального стимулирования включает в себя совокупность рычагов экономического воздействия, с помощью которых государство или организации оказывают влияние на интересы участников трудового процесса. Показатель удовлетворения напрямую взаимосвязан с уровнем материального интереса рабочего персонала, что подразумевает собой отношение между субъектами производства по поводу размеров или степени удовлетворения объективных потребностей и интересов.

Анализ последних исследований и публикаций. В отечественной и зарубежной литературе посвящено значительное количество научных работ, таких ведущих ученых как Бандура С.И., Богиня Д.П., Гришнова А. А., Данюк В.М., Дмитренко в Г.А., Тейлор Ф., Мейо Э., Маслоу А., Файоль А., Хекхаузен Х., Герцберг Ф., и других. Необходимо определить, что в работах этих и других авторов отражены различные аспекты термина стимулирования труда, в которых нет этого обобщающего термина, чтобы признавался большинством ученых и практиков. В связи с этим проблема дальнейшего исследования понятия стимулирования труда является весьма актуальной, имеет научное и практическое значение.

Цель исследования – провести теоретический анализ материального стимулирования, определить понятие и особенности, выявить проблемы.

Результаты исследования. Довольно убедительной мотивацией для стимулирования человека к производительному труду является материальное вознаграждение. Возможно, именно поэтому даже в настоящей рыночной экономике система мотивации трудового процесса осуществляется, непосредственно, через систему материальных стимулов к труду, хотя обязательным условием введение и применение всех видов является нематериального стимулирования (к примеру, интерес к работе и рабочему процессу, необходимостью в признании и уважении, уверенность в постоянной занятости). На данном этапе развития, актуальный уровень материального стимулирования состоит из двух категорий: денежное и неденежное материальное стимулирование. Материальное денежное стимулирование – это такой вид стимулирования, регулирующий поведение человека на основе использования различных видов финансовых стимуляций (к таким относится заработная плата, доплаты, надбавки). Материальное неденежное стимулирование – это такой вид стимулирования, основывающийся на использовании определенных благ, которые не являются денежным поощрением, и направленные на улучшение социальных условий сотрудников [1].

Несмотря на однозначную и определенную простоту внедрения такой системы материальных стимулов, данный вид стимулирования содержит в себе множество проблем. Прежде всего, следует отметить, что в отношении материальных стимулов не существует работников с абсолютно схожими потребностями, поскольку у каждого человека может быть различный набор интересов и потребностей, начиная с определенного уровня заработной платы, заканчивая формой трудовой деятельности. В настоящее время, следует внедрят современную комплексную систему стимулирования, в составную часть которой входит ситуационный подход, это

требуется для мотивации максимального количества рабочего персонала к качественному выполнению своих трудовых обязанностей. Особенно, стимулирующий эффект оказывает премиальная часть заработной платы. В этом случае, главной проблемой в этой системе является бонусные и премиальные выплаты на постоянной основе, вследствие чего со временем, работник начинает воспринимать данное составляющее как должное и обязательное дополнение к заработной плате [2]. Еще одной немаловажной причиной для дестимуляции в данном случае может служить размер заработной платы и премий, в том случае, когда зарплата неоправданно высока, а премии несущественны.

На самом деле, при любых условиях сотрудник организации будет осуществлять свою трудовую деятельность в рамках своих трудовых обязательств, которые были оговорены и зафиксированы в договоре между ним и работодателем, поэтому данная ситуация сама по себе не предполагает наличие стимулов. В данном случае, вероятно, средства материального стимулирования будут более подходящими и эффективными - основания, которые обусловлены страхом санкций за ненадлежащее выполненные требования и связанные с потерей экономических благ [3].

Следует так же помнить о категории людей, для которых материальная мотивация является смыслом во всем трудовом процессе. Иногда, действия рабочего персонала направлены на получение выгоды путем различных махинаций и афер, в случае, когда происходит подмена таковых целей, сотрудники думают непосредственно о увеличении собственного материального состояния, при осуществлении деятельности со стороны таких сотрудников, выполняемых ради получения денег при выполнении определенной работы. В таком случае, эффективность деятельности персонала может не только измениться, а так же сократиться. Немаловажно такое наблюдение, если сотрудник имеет полномочия принимать решения.

В отношении материального стимула, проблемы материального стимулирования работника будут служить рядом значимых проблем при несоблюдении некоторых принципов. Для этого необходимо провести улучшение нестабильной ситуации и проработать каждую ступень таких принципов: так, решение проблем недостаточной надежности стимулирования может быть осуществлена с помощью внедрения актуальных видов вознаграждения, которые зависят от результатов выполненной работы каждого конкретного сотрудника. Материальное стимулирование персонала не является единственным хорошим способом мотивации их к деятельности и итоговым достижением определенных результатов в работе [4]. Тем не менее, одним из ключевых показателей интереса в любой трудовой деятельности является материальное стимулирование рабочего персонала.

Во всей системе материального стимулирования важнейшую функцию выполняет размер заработной платы. При устройстве на работу, каждый сотрудник сталкивается с первым видом стимулирования. Этим видом является наказание, осуществляемое в отношении условленного вознаграждения за труд. К способам материального наказания сотрудников относятся: полное или частичное лишение премиальных и иных соответствующих выплат к заработной плате; взыскание с работника ущерба, причиненного работодателю или организации; отказ в предоставлении всех или части материальных льгот; снижение или лишение выходного пособия при увольнении работника по инициативе администрации за грубое нарушение трудового распорядка.

Если в трудовом процессе работник показывает себя с лучшей стороны и выполняет возложенные в соответствии с трудовым договором на него обязанности добросовестно, для последующего совершенствования качества выполняемой со стороны работника деятельности, работодатель должен применять позитивные методы стимулирования.

Современные организации в трудовом процессе используют следующие формы позитивного материального стимулирования: обеспечение реальной заработной платы (повышение тарифных ставок, введение компенсационных выплат, индексация в соответствии с инфляцией); надбавки и премиальные выплаты к заработной плате (более действенный стимул); выплата бонусов (обычно, предприятия выплачивают бонусы в разовой форме); обеспечение участия в прибылях компании (если это возможно); участие в уставном капитале; планы дополнительных выплат (подарки предприятия, дотация деловых расходов и другие внутренние расходы, которые не облагаются налогом) [5].

Усиление результативного трудового процесса всего персонала является важной частью руководства каждого предприятия и организации. К таким организациям так же относятся государственные институты управления. При достижении поставленных целей, способствует повышение результатов в социально-экономической сфере государства. Производительность и результативность деятельности таких организаций, как и управления государством, непосредственно зависят от профессиональных прав должностных лиц, занимающих пост государственных служащих и принимающих в связи с этим важные решения в делах государства.

Кроме этого, было выяснено, что именно материальное стимулирование является основным и главенствующим фактором для государственных служащих в нашей стране, вызванное денежным содержанием, поскольку законы и иные нормативно-правовые акты нашего государства вводят запрет на получение этими лицами сторонних и иных доходов, которые не связаны с основным родом их деятельности.

При изучении и использовании различных методов и практик крупнейших и значимых международных организаций, государство до настоящего времени разрабатывает различные рычаги стимулирования государственных служащих, среди которых основными и ключевыми являются материальные (монетарные и немонетарные) и нематериальные побудительные факторы, содержащие в себе большое количество разнообразных форм, которые изменяются с учетом целей организации, в соответствии с которыми руководство может применить подходящую и не запрещенную для них меру материального стимулирования [6].

Таким образом, в данной научной статье были рассмотрены процессы стимулирования и их отличия от процесса мотивации, показано значение стимулирования в жизни предприятия и управлении ресурсами персонала, а также основная проблематика, классификации и формы стимулирования, используемые в современной организации. Необходимо отметить, что, в соответствии с рядом практических исследований, именно материальное стимулирование на данном этапе остается ценным и главенствующим фактором интереса персонала.

Список литературы:

1. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов, Л.А. Резниченко. – М.: ММИЭИФП, 2019. – 193 с.
2. Бородушко, И.В. Основы менеджмента / И.В. Бородушко, В.В. Лукашевич. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2020. – 271 с.
3. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – Учебник, 5-е изд. стереотипн. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2019. – 576 с.
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и Ко, 2021. – 291 с.
5. Добровинский, А.П. Управление персоналом в организации / А.П. Добровинский. – Томск: ТПУ, 2019. – 416 с.
6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: 2017. – 695 с.

Соловьян Д. А., студент
Научный руководитель: Смирнов С. Н., канд. техн. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», РФ
personal-2018@rambler.ru

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Актуальность. Эффективное использование трудового потенциала современного предприятия требует наличия специализированного подразделения, которое осуществляет поиск и приём на работу новых сотрудников, их адаптацию, стимулирование трудовой активности, оценку личностных и поведенческих качеств, перемещения внутри предприятия и пр. Эти задачи возложены на службы управления персоналом.

Вместе с тем расширился круг вопросов, связанных с рациональным использованием человеческих ресурсов: возрастание требований к знаниям и компетенциям специалистов, потребность в обеспечении их профессионального развития. Необходимость решения этих задач определяет повышение значимости службы управления персоналом в системе управления предприятием.

Анализ последних исследований и публикаций. Деятельность служб управления персоналом рассмотрена в работах Алавердова А.Р., Капацинской Е.Н., Кибанова А.Я., Каштановой Е.В., Одегова Ю.Г., Шапиро С.А. и других учёных. В них отмечается, что службы управления персоналом непосредственно не участвуют в производстве материальных благ. Тем не менее управление персоналом является одной из наиболее значимых функций управления предприятием. Служба управления персоналом может систематизировать и координировать кадровые процессы, осуществлять их планирование и выполнение.

Цель исследования – определить роль службы управления персоналом на предприятии в контексте профессионального развития работников.

Результаты исследования. Службы управления персоналом на предприятиях создаются, как правило, на базе бывших отделов кадров [1, с. 81]. Следует выделить следующие основные функции этих подразделений:

1. Оптимизация использования потенциала работников.
2. Анализ трудовых ресурсов предприятия.
3. Выявление необходимости в найме новых работников.
4. Поиск, проведение первоначального собеседования и отбор кандидатов на должности.
5. Мотивация персонала.
6. Содействие в адаптации новых работников и работающих к нововведениям и изменениям производственных процессов.
7. Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
8. Оценка персонала.
9. Подготовка представлений о награждении отличившихся работников грамотами, денежным вознаграждением, ценными подарками.
10. Создание комфортных условий труда.
11. Участие в предупреждении и разрешении конфликтных ситуаций в коллективе.
12. Руководство процессами увольнения кадров.

13. Участие в разработке документов: коллективного договора, штатного расписания, трудовые распорядка, положения о подразделении, должностных инструкций, памяток.

14. Контроль за обеспечением социальных гарантий предприятия перед каждым работником [2, с. 62].

Поиск, привлечение, трудоустройство, адаптация и увольнение персонала проводится службой управления персоналом совместно с руководителями подразделений.

Главной целью системы управления персоналом на предприятии является достижение соответствия персонала поставленным производственным планам и программам. Необходимо систематически доводить до работников общие задачи и цели организации, видение руководством путей их решения и общей стратегии предприятия. Обеспечить это может служба управления персоналом, у которой есть рычаги, методы и средства, позволяющие вовремя и правильно доносить такого рода информацию до всех структурных подразделений [3, с. 416].

Итогами деятельности службы управления персоналом является не только своевременно проведённый отбор персонала, минимальная текучесть кадров, но и такие значимые вопросы как удовлетворенность работников их рабочими местами, условиями работы и уровнем вознаграждения. А также соблюдение трудовой, технологической и производственной дисциплины. И главное, наличие такого морально-психологического климата в коллективе, который бы стимулировал работоспособность и творческий поиск каждого работника независимо от категории. Это сложная и ответственная задача, за результаты выполнения которой ежедневно отвечает коллектив квалифицированных специалистов службы управления персоналом.

Все показатели работы данного подразделения необходимо рассматривать в разрезе с годовыми показателями и индикаторами ведения хозяйственной деятельности в целом на предприятии. И если предприятие не дорабатывает, не получает запланированные показатели производства и прибыли, то анализ проводится и в службе управления персоналом. Значит и они где-то не учли, не проанализировали, не подготовились к ситуации. И спрос с них такой же, как и с производственных структур завода.

Уделяется отдельное внимание адаптации новых работников. Особо ответственно относятся к адаптации молодых работников, пришедших после института, техникума или профессионально-технического училища. Данные категории, не имеющие опыта работы в коллективе и с промышленным производством, нуждаются в отдельной опеке и внимании. Для работников с опытом работы программа адаптации также должна проводиться, но с меньшими объемами и вниманием. Становясь работником предприятия, новый работник сталкивается с необходимостью принимать сложившуюся на предприятии практику решения производственных задач, межличностного общения, оценки результатов труда, вознаграждения по результатам работы.

Система адаптации сотрудников имеет большую значимость, ей уделяется должное внимание со стороны специалистов-кадровиков. Четко сформированная цель по адаптации персонала отражена в соответствующих приказах и распоряжениях. Поскольку существуют официальные документы, мероприятия по профессиональной адаптации работников проводятся на высоком уровне. Внимание к аспектам адаптации новых работников уделяется в той мере, в какой руководитель и новый коллектив осознают важность данного процесса.

Новые сотрудники нуждаются в сильной поддержке, как со стороны руководства, так и со стороны коллег. По окончании испытательного срока проводится оценка, а затем, в случае ее успешного прохождения, новый сотрудник оформляется в штат.

Вместе с тем, деятельность службы управления персоналом не ограничивается только лишь подбором, приёмом на работу и адаптацией персонала. В настоящее время на современном предприятии специалисты должны постоянно обновлять знания и умения, быть готовыми к решению новых, более сложных профессиональных задач.

Задача обеспечения профессионального развития сотрудников возлагается на службу управления персоналом. Линейные руководители, безусловно, несут также ответственность. Необходимо проводить определённые мероприятия, нацеленные на приобретение работниками новых компетенций, повышение качества трудовой жизни.

Работу в данном направлении следует осуществлять ещё на этапе поиска новых сотрудников. Предпочтение должно отдаваться тем соискателям, которые выражают намерения проходить курсы повышения квалификации, стажировки, программы профессиональной переподготовки. Возможно, участие в данных мероприятиях будет связано с временным отрывом от производства и выездом в другой город. Это должно обсуждаться на предварительном собеседовании при трудоустройстве.

После приёма на работу должен составляться индивидуальный план профессионального развития, который рассматривается линейным руководителем, менеджером по персоналу и утверждается руководителем предприятия.

При прохождении дополнительного образования с отрывом от производства, работник может быть обеспокоен по поводу сохранения за собой рабочего места. Этот вопрос должен быть заранее обсуждён и решён положительно в пользу работника.

Ещё одним серьёзным препятствием может стать оплата образовательных услуг. В настоящее время нереально добиться того, чтобы занятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовке проводились на высоком уровне на общественных началах. Скорее всего, обучение будет проводиться на базе специализированного образовательного учреждения на платной основе. Расходы на обучение предприятие должно взять на себя. Но следует подготовить двусторонний договор с обязательством работника после прохождения обучения отработать в организации, которая его направила, определённый срок.

Выводы. Службам управления персоналом на предприятиях приходится решать более сложные задачи, чем было ранее. Во много это связано с необходимостью обеспечивать профессиональное развитие членов трудового коллектива, что требует прохождения сотрудниками курсов повышения квалификации, освоения программ профессиональной переподготовки. Для решения организационных вопросов целесообразно введение новой должности менеджера по профессиональному развитию персонала. В дальнейшем службы управления персоналом будут реорганизованы в службы управления человеческими ресурсами.

Список литературы:

1. Борисова, А.А. Структура и статус службы управления персоналом российских предприятий / А.А. Борисова // Российское предпринимательство: журнал. – 2012. №8 (106). – С. 77-82.
2. Киселёва, А.А. Роль службы управления персоналом в современной организации / А.А. Киселёва // Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право. Сборник научных трудов. – Севастополь: РИБЕСТ. – 2019. – С. 66-70.
3. Кармаева, А.Р. Понятие и функции системы управления персоналом / А.Р. Кармаева, М.М. Морозов // Мировая наука. – 2020. – №12 (45). – С. 414-417.

Спрожицкая Е. Н., Григорян Ж. Н., студенты
Научный руководитель: Богатырёва О. В., канд. экон. наук, доцент
Краснодарский филиал Российского экономического университета
имени Г.В.Плеханова, РФ
sprozhitskaya@bk.ru, jakgrigoryan@mail.ru, bogatireva.o.v.kfrea@mail.ru

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЦЕСС ИХ ПРИНЯТИЯ И НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальность. В исследовании были оценены процессы принятия решений и определено, что факторы, влияющие на процессы принятия управленческих решений, можно разделить на личностные и материальные. Основной целью статьи было определение путей совершенствования процесса принятия конкретных решений путем установления факторов, влияющих на них. Главным фактором все же следует определить организационную культуру и систему управления, так как знания в области администрирования имеют важное значение для большинства руководителей.

Анализ последних исследований и публикаций. Процесс принятия управленческих решений является одной из главных задач руководителя и связан с рядом проблем и рисков. Неправильное решение повлияет не только на результат, но и на карьеру, и может привести к негативным последствиям. Учитывая вышесказанное, определение факторов, влияющих на процесс принятия решения, является актуальным для каждого управленца.

Цель исследования – изучение процесса принятия решений приобретает все большее значение, поскольку эффективность деятельности зависит от разрабатываемого и осуществляемого решения. Анализируя процесс принятия решения, можно говорить о ряде факторов, влияющих на него. Поэтому целью статьи является определение основных факторов, которые помогут избежать конфликтных ситуаций и помогут найти другую альтернативу решений.

Результаты исследования. Понятие «решение» и «управленческое решение» нельзя отождествлять по своей сути, поскольку каждое лицо может принимать решения, однако не каждое решение можно отнести к сфере управления. Управленческое решение представляет собой инструмент управления, с помощью которого осуществляется воздействие на объект управления [1].

Решение определяется как окончательное суждение, вынесенное путем рассмотрения или обсуждения работы или проблемы, и является основой управленческой деятельности [3]. Концепция принятия решений занимает центральное место во всех теориях, касающихся управления, и представляет собой рациональный аспект человеческого поведения, поскольку это постоянно выполняемая избирательная деятельность. Различные типы решений принимаются в организациях на основе иерархических уровней. Обычно их классифицируют на «корпоративные решения», касающиеся создания и ведения бизнеса; «стратегические решения», касающиеся развития сфер деятельности и рынков организаций, новых инвестиций, продуктов и диверсификации рынка; «управленческие решения», касающиеся планирования и управления материальными и человеческими ресурсами организаций, и более действенные «оперативные решения», касающиеся низших звеньев».

В то время как корпоративные и стратегические решения являются централизованными, неповторяющимися и непрограммируемыми решениями, управленческие и операционные решения являются более децентрализованными, повторяемыми и программируемыми.

Принятие решений является человеческим действием, оно напрямую связано с отдельными людьми. Люди, мотивы, отношения, восприятие, ожидания, личности, межличностные отношения и взаимодействия – это переменные, которые напрямую связаны с принятием решений. Поскольку индивид не одинок в организации, его

мотивы, восприятие, отношение, ценности находятся под влиянием организации, и в то же время индивид влияет на организацию. Таким образом, возникнет поток влияний сверху вниз, снизу вверх, в горизонтальном или вертикальном направлениях.

На верхних уровнях обычно принимаются решения, касающиеся целей и развития организации, на средних уровнях – технические и экономические решения, направленные на достижение более низких целей, а на нижних уровнях – текущие решения, которые определяются в соответствии с поставленными заданиями. Решения, принимаемые на высших уровнях, направляют и направляют решения на более низких уровнях. Однако иногда решения, принимаемые начальником, могут отражать решения подчиненных. Потому что эти решения основаны на информации, собранной в нижних эшелонах, и основаны на том факте, что нижние эшелоны извлекают внутреннюю и внешнюю информацию.

То, как они воспринимают процесс принятия решений в организации и степень, в которой члены влияют на этот процесс и участвуют в нем, зависит, с одной стороны, от их роли в иерархии и их восприятия этих ролей, а с другой стороны, от целей и методов организации [3]. Однако в руководителе сплетается сразу несколько ролей: администратора, организатора, специалиста, информатора и воспитателя. Также есть мнение, что руководитель должен уметь осуществлять влияние не только административно, а силой убеждения. Эффективность принятых решений в организации зависит от многих факторов, в том числе от: компетентность персонала, деловые и личные качества руководителя, ролевые позиции последнего. Кроме того, культурное воспитание и менталитет народа воздействуют на стиль принятия управленческих решений. Например, в японской управленческой системе лицо, принимающее решения, принимает решение в согласии с другими, то есть коллективно. Этот стиль ориентирован и значительно облегчает реализацию решения, поскольку все принимают участие в процессе принятия решений. Управленческое решение – это следствие свободного волеизъявления. Кроме того, управленческое решение должно иметь следующие характерные признаки: быть кратким и четким, должно указывать на конкретные способы и средства реализации задач, определять конкретные сроки выполнения, определять ответственных лиц, а также необходимые ресурсы для реализации решения. Важно, чтобы каждый сотрудник смог довести любое решение до результата, эффективного для работы организации. Поэтому необходимо обращать внимание на реалистичность и возможность осуществления определенных управленческих решений. Следует отметить, что при принятии решений менеджер может подвергаться как факторам, зависящим от человека, так и материально-технических. К первой категории относят в основном профессиональные или же психологические особенности субъекта, а ко второй финансовые и технические аспекты управления организацией [4].

Выводы. Зачастую управленческие решения не являются высокочрезвычайными, так как в основном требуют в большей степени именно компетентные факторы, а не материальные. Главным фактором все же таки следует определить организационную культуру и профессионализм руководителей.

Список литературы:

1. Бражко, Е. И. Управленческие решения: учебное пособие / Е.И. Бражко, Г.В. Серебрякова, Э.А. Смирнов. – 2-е изд. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. – 126 с.
2. Ломакин, А. Л. Управленческие решения: учебное пособие / А. Л. Ломакин, В. П. Буров, В. А. Морошкин. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2022. – 176 с.
3. Смирнов, Э. А. Управленческие решения: учебник / Э. А. Смирнов. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2022. – 362 с.
4. Богатырева, О. В. Формирование эффективной системы управления мотивацией и стимулированием труда персонала коммерческой компании / О.В. Богатырева, И. Ю. Лопатина Экономика устойчивого развития. – 2020. – № 1 (41). – С. 19-26.

Шутова Ю. С., студентка
Научный руководитель: Рабцевич А. А., канд. экон. наук
Институт экономики, финансов и бизнеса
Уфимского университета науки и технологий, РФ
julizkuznecova@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

В каждой организации, производственной сфере, здоровье работника является одной из главных целей работодателя. **Актуальность** темы заключается в том, что работодателю важно заботиться о здоровье и благополучие своих сотрудников, благодаря этому, можно предотвратить множество проблем связанных с предприятием и производством организации. **Целью** работы является, изучение условий труда, определить категории тяжести труда.

Результаты исследования. Здоровье работников – это особый экономический ресурс, который помогает эффективно выполнять трудовые функции. Для того чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно, каждый работодатель должен проводить качественную оценку условий труда сотрудников и в соответствии с Трудовым кодексом обеспечивать им безопасные условия труда. При выполнении длительной работы организм сотрудника истощается, появляется переутомление, что приводит к снижению работоспособности человека. Но не только продолжительное рабочее время влияет на человека и его организм, а также его производственная среда, она включает в себя все факторы, которые относятся к условиям труда.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, воздействие которой влияет на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. Условия труда определяются множественными факторами: использование рабочего оборудования; технологии; продукция труда; система защиты работников; обслуживание рабочих мест на производстве; состояние производственных помещений, на которых влияет микроклимат; внешние факторы.

Данные факторы, мы можем разбить на следующие группы: 1) санитарно-гигиенические; 2) эстетические; 3) социально-психологические; 4) психофизиологические; 5) организационно-экономические.

Санитарно-гигиенические условия создаются под влиянием окружающей среды на человека. Психофизиологическая совокупность нагрузок, которые влияют на человека – это могут быть величина физических нагрузок, рабочая поза, напряженность внимание, эстетическая часть работы, монотонность и т.д. Эстетические условия это влияние факторов, которые воздействуют на работника через эмоциональный фон. Социально-психологические – это взаимоотношения в коллективе, которые образуют настрой работников. Так как производственные условия труда рассматриваются, как влияние на здоровье человека, их оценка составляется на учёте последствий такого влияние на организм. Поэтому существуют степени вредности и опасности труда. Всего их четыре: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные условия труда (3 класс), опасные условия труда (4 класс).

К оптимальным условиям труда (1 класс) относятся такие условия труда, когда вредные производственные факторы на работников отсутствуют или степень которых не превышает гигиенической нормы, такие условия труда являются предпосылкой для высокой работоспособности работников на производстве. К допустимым условиям труда (2 класс) относятся такие условия труда, при которых влияние вредных производственных факторов на работников не превышает установленных гигиенических норм, а утомление и истощение организма работника восстанавливается за время перерыва на отдых. К вредным условиям труда (3 класс) относятся условиям

труда, влияние вредных факторов на организм превышают установленные гигиенические нормы. К опасным условиям труда (4 класс) относятся условия труда, при которых влияние опасных или вредных факторов на организм, в течение рабочей смены или определенного промежутка времени приводит, к реальной угрозе жизни работника и к образованию профессиональных заболеваний [1]. Каждый работодатель должен максимально обезопасить рабочую обстановку и создать оптимально допустимые места для отдыха работников, и согласно действующему законодательству Российской Федерации устанавливать определенное время труда и отдыха работникам 3 и 4 класса опасности. После спецоценки, работодатель должен установить сокращенную продолжительность рабочего времени (до 36 часов в неделю).

Есть не только степени опасности и вредности труда, а так же по степени тяжести труда. С помощью степени тяжести, можно определить интенсивность энергозатрат работника во время работы, ккал/час. Существует три степени тяжести труда:

1 категория. Обычно это легкий физический труд, при котором затрачивается от 150 ккал / час до 174 ккал / час. Категория 1а включает работу, когда рабочая поза человека – сидя, и используются легкие физические нагрузки (120-139 ккал / час). Категория 1б включает работу, связанную с ходьбой стоя или сидя, а интенсивность потребления энергии составляет 121-151 ккал/час.

2 категория. Это средняя физическая работа, при которой потребление энергии составляет 151-250 ккал / час. Категория 2а включает работу, которая предполагает постоянную ходьбу, перемещение мелких предметов (до 1 кг) и положение стоя или сидя, требующее определенного количества усилий (151-200 ккал / час). К категории 2б относятся работы, связанные с ходьбой, перемещением и ношением тяжестей до 10 кг, с умеренными физическими нагрузками с энергозатратой 201-250 ккал / час.

3 категория. Это тяжелая физическая работа, связанная с постоянным движением, перемещением и переносом тяжестей (более 10 кг) и требующая больших физических нагрузок с потреблением энергии более 250 ккал / час (более 290 Вт). [2]

Выводы. Таким образом, одной из главных обязанностей работодателя является обеспечение безопасного рабочего места для работников. Благодаря специальной оценке условий труда мы можем определить тяжесть работы, опасность и опасность работы и не подвергнуть людей опасностям на рабочем месте. При соблюдении всех норм и правил можно в значительной степени предотвратить несчастные случаи на производстве, снизить образование профессиональных заболеваний и тем самым повысить производительность труда.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: consultant.ru
2. СанПиН 2.2.4.548-96.2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // consultant.ru.
3. Ахунов, Р.Р. Нефтехимическая зависимость Республики Башкортостан: Pro et contra диверсификации экономики: монография. – Уфа: Принт+, 2021. – 166 с.
4. Гришин, К.Е. Механизм трансформации социально-экономических процессов. Том 1. Многоуровневый подход: монография / под общ. ред. К.Е. Гришина, Н.А. Кузьминых. – М.: РУСАЙНС, 2021. – 186 с.
5. Зулкарнай, И.У. Институты эффективного трансфера инноваций в экономику: монография. – Уфа: Принт+, 2021. – 166 с.
6. Кузьминых, Н.А. Управление экономикой региона в условиях коронакризиса: учебное пособие. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2021. – 180 с.
7. Рабцевич, А.А. Организация и нормирование труда: учебное пособие / сост. А.А. Рабцевич, М.Р. Богатырева. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2020. – 300с.

Юрьева Ю. С., студентка
Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
yuryeva2004@gmail.com

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Актуальность. В условиях формирования инновационной экономики, или экономики знаний, одним из важнейших вопросов является инновационная ориентированность персонала, поскольку для повышения конкурентоспособности предприятий, в первую очередь, необходимо решить задачи внедрения новейших технологий, способствующих повышению качества выпускаемой продукции и снижению производственных затрат, повышению производительности труда. В этой связи, именно человеческий капитал является качественно новой - инновационной - категорией, важнейшим ресурсом и главным фактором экономического роста предприятий.

Анализ последних исследований и публикаций. Концепция человеческого капитала в современном виде сформировалась, главным образом, под влиянием трудов таких известных экономистов как Г. Беккер, Т. Шульц, Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Л. Туроу, У. Боуэн, М. Фишер, и других специалистов.

Вопросами изучения инновационных процессов и инноваций занимались различные экономисты, среди которых можно отметить Й. Шумпетера, Ла Пьере, П. Витфилда, П. Друкера, К. Найта.

Целью работы является выявление оценки значимости человеческих ресурсов для инновационного прогресса производства.

Результаты исследования. Термин «человеческий капитал» был введен в научный оборот лауреатом Нобелевской премии Теодором Шульцем, который под данным понятием определял приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями [1].

Человеческий капитал организации – знания, навыки, интеллектуальные и профессиональные способности, физическое и психологическое здоровье персонала, используемое для получения высоких результатов деятельности той или иной организации [2].

Нужно брать во внимание то, что потенциал человека не представляет собой самостоятельную единицу. Потенциал является частью общего ресурса предприятия, который образуется через обучение сотрудников и даже благодаря его перемещению внутри предприятия. Систематизация человеческих ресурсов происходит по вложениям в него, а именно по видам и типу, которые расходуются на обучение трудящегося.

На рубеже 1990-х гг. происходил активный процесс образования новой экономики – так называемой «экономики знания». Ее специфической чертой является то, что знания в конечном итоге определяют конкурентоспособность любой организации, и они же являются главным ресурсом экономического роста [3].

В связи с переходом к экономике знаний и повышением роли человеческого капитала в экономике, необходимо внедрять инновации и в сферу управления человеческим капиталом. Под инновациями в сфере управления человеческим капиталом понимаются не техническое обеспечение, в том числе автоматизация, а именно забота о работниках, которая способна влиять на результат деятельности человека. То есть, в данном случае под инновациями понимается открытость компании новому.

Для разработки эффективного механизма формирования человеческого капитала и для преодоления определенных проблем в этом направлении предприятию необходимо реализовывать инвестиционные программы в человеческий капитал.

Типичными формами инвестирования в человеческий капитал являются следующие виды деятельности [3]:

Образование. Самое главное инвестирование в человеческие ресурсы, так как и по временным рамкам, и по финансовой составляющей это затратно.

Обучение. Это может быть как, например, наставничество, так и посещение различных курсов. Обучение может проходить по различным направлениям, как непосредственно связанным с рабочей сферой для улучшения своих профессиональных навыков, так и с любой другой сферой, если для этого есть рабочая необходимость.

Миграция и поиск работы. Данная форма инвестиций в современном мире является наиболее распространенной, когда люди уезжают в другие регионы для поиска работы с более высокой заработной платой. Как ни странно, это способствует развитию человеческого капитала и улучшению личных навыков работника. Определенных затрат стоит и сам поиск работы, потому что это мобилизация всего человеческого капитала, который есть у человека и впоследствии этого ведет к развитию.

Здравоохранение и питание. В интересах руководства предприятия — следить не только за профессиональным развитием сотрудников, но и за их здоровьем. Инвестиции в этой сфере могут помочь в большей отдаче работника, так как уменьшатся больничные сотрудников.

Мотивация. Так как сейчас очень активно развиваются цифровые технологии, то от сотрудников требуются новые знания и умение их применять. Работая с мотивацией сотрудников, нужно учитывать прежде всего их внутренние стимулы, например обустройство рабочего места, психологическую обстановку в коллективе, возможность участия в обсуждении рабочих вопросов.

Фундаментальные научные разработки. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор «человеческого капитала» [4]. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей как хозяйствующих субъектов, которые выступают носителями новых способностей и потребностей.

Культура и досуг. Культура (в том числе религиозная) накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, затрагивая прежде всего его психологическую составляющую. В культуре концентрируется опыт поколений, сохраняются и не исчезают со смертью конкретного человека знания, умения, навыки, формируются и получают свое развитие встроенные регуляторы отношений между людьми и структуры приложения трудовых усилий.

Важным итогом вложений предприятий в развитие человеческого капитала будут высококвалифицированный специалист и результаты его работы, это можно подтвердить зависимостью между качеством человеческого капитала работника и его заработной платой. Можно сделать небольшой вывод о том, что рост уровня человеческого капитала за счет инвестиций повышает доходы индивидов или прибыли фирм и положительно влияет на экономический рост.

Формирование человеческого капитала в современных условиях рыночной экономики приобретают новые особенности, а именно:

непрерывность обучения и неразрывную связь образования с производственной деятельностью человека (в течение всего периода работы);

способность творческого применения накопленных знаний, навыков для генерации новых ноу-хау;

развитие инновационной экономики обуславливает требования непрерывного обучения и элементов творчества не только отдельных работников, но и целых коллективов предприятий, фирм и организаций [5].

На пути создания инновационной культуры в организации встречается много препятствий, которые имеют следующее представление:

недостаток внимания руководства к развитию производства;

отсутствие инновационной стратегии;

отсутствие культуры для стимуляции инноваций;

недостаток командной работы;

недоработки в организации работы, которые негативно сказываются на производительности труда персонала и эффективности деятельности организации;

дефицит квалифицированных работников;

бюрократия;

состояние национальной экономики.

Выводы. Таким образом, вопреки существующим рискам вложений в человеческие ресурсы, возврат от этих инвестиций будет существенным для предприятия в комплексе, так как здоровые и образованные сотрудники имеют больше шансов для продуктивного труда, слаженной работы как одна комплексная структура и в итоге привести предприятие к экономическому подъему.

Для постоянного совершенствования управления человеческим капиталом и получения от этой деятельности прибыли, необходимо внедрять инновационно-инвестиционный менеджмент сотрудников-носителей ценного человеческого капитала. Для этого нужно реализовывать мероприятия, направленные на уменьшение потерь человеческого капитала, внедрять инновационные механизмы менеджмента, вкладывать инвестиции в человеческий капитал, разрабатывать программное обеспечение, позволяющее автоматически осуществлять подбор и оптимизацию человеческого капитала, давать оценку эффективности предлагаемых мер.

Список литературы:

1. Человеческий капитал: понятие, структура и основные характеристики // Cyberleninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-ponyatie-struktura-i-osnovnye-harakteristiki> (дата обращения: 25.11.2022).
2. Почему человеческий капитал — самый ценный ресурс современной экономики? // Открытый журнал. – URL: <https://journal.openbroker.ru/research/chelovecheskij-kapital/> (дата обращения: 25.11.2022).
3. Журавлев, М. В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению / М.В. Журавлев // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 2. – С. 285-290.
4. Хохлова, О.С. Совершенствование управления развитием человеческого капитала в инновационной деятельности: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05. – М., 2011.
5. Чернявская, А. С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации / А. С. Чернявская. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 42 (280). – С. 239-241. – URL: <https://moluch.ru/archive/280/63198/> (дата обращения: 25.11.2022).

Яровая Д. Р., студент
Научный руководитель: Смирнов С. Н., канд. техн. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
personal-2018@rambler.ru

ПОДБОР И РАССТАНОВКА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Актуальность. Трудовые ресурсы любого предприятия являются той необходимой ресурсной составляющей, которая обеспечивает эффективность и прибыльность деятельности не только самого предприятия, но и благосостояния всего государства. От того насколько персонал квалифицирован и компетентен, способен выполнять поставленные перед ним задачи, зависят результаты деятельности предприятия. Исходя из этого, работа по поиску, подбору и расстановке персонала играет наиглавнейшую роль. При этом должны быть приняты во внимание требования технологического процесса, а также индивидуальные особенности каждого принятого сотрудника. Проблемой, которая сопутствует деятельности многих предприятий, является недостаточное использование наработанного опыта по набору, подбору и расстановке новых работников, который предполагает комплексный, систематический и научный подход при организации данных процессов.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы подбора и расстановки персонала на предприятиях рассмотрены в работах Габдулхаковой О.И., Дёминой Н.В., Дудиной М.М., Жарикова В.Д., Кибанова А.Я., Козиной И.М., Припоровой Е.А., Резниковой О.С. В исследованиях данных авторов подбор и расстановка новых сотрудников рассматривается как важная составляющая системы управления человеческими ресурсами. При этом необходимо обеспечить соответствие уровня профессиональной подготовки принятых работников задачам, стоящим перед трудовым коллективом.

Цель исследования – обоснование и разработка мероприятий по рациональной организации подбора и расстановки персонала на предприятии.

Результаты исследования. Подбор персонала связано с последовательным проведением определенных стадий: планирование потребности в персонале; разработке квалификационных требований по должностям или видам деятельности; поиск персонала во внутреннем или внешнем окружении; создание базы данных; соответствующее решение о принятии кандидата на работу; адаптация или введение в должность работника. Преимущества и недостатки источников набора соискателей из внутренних и внешних источников приведены в табл. 1.

Подбор персонала предполагает выбор из возможных претендентов наилучшего, отвечающего требованиям данной вакансии максимально возможно. С этой целью проводится собеседование, по результатам которого оцениваются интеллектуальный уровень, а также уровень образования, индивидуальные качества. При этом не только организация в лице руководителя и кадровика оценивает соискателя, но и претендент оценивает предприятие со своих позиций. Поэтому представители организации, как правило, начинают беседу с представления предприятия, чтобы заинтересовать кандидата, но в то же время отвергнуть тех соискателей, чьи интересы и предпочтения не соответствуют возможностям предприятия. На этом этапе часто просят представить резюме кандидата по форме разработанной организацией или в свободной форме.

Кандидаты, прошедшие предварительное собеседование заполняют анкету и бланк заявления. В анкету не следует включать слишком большой объем информации, а только то, что может повлиять на продуктивность труда, в том числе творческого.

Особенности источников набора персонала

Источники набора персонала	Преимущества	Недостатки
Внутренние	Возможность оценки и анализа трудовой деятельности работников. Информированность предприятия о достоинствах и недостатках работника. Снижение расходов на прием работников	Большая вероятность возникновения конфликтов внутри предприятия. «Кумовство», ослабляющее творческую активность специалистов при обсуждении новых решений
Внешние	Возможность выбора из большого количества кандидатов. Возникновение новых методов и способов в работе. Меньше поводов для внутриорганизационных интриг	Длительный период адаптации. Усложнение психологического климата среди «старых» работников. Незнание степени трудоспособности новых работников

При этом вопросы могут касаться прошлых мест работы, типа мышления и другого, позволяющего в дальнейшем осуществить психометрический анализ кандидата. Конкретная форма и степень детализации анкеты могут быть разными - в одних случаях кадровики полагаются на сведения, полученные из анкеты, в других данные уточняются при личном собеседовании. Вопросы анкеты не должны быть субъективными, ответы на них должны быть любыми, в том числе и предполагать отсутствие ответа.

Предназначение такого способа подбора персонала двойственное. Во-первых, следует отбросить менее подходящих кандидатов. Во-вторых, нужно получить информацию о соискателях, которая нуждается в дополнительном изучении на последующих этапах отбора, расстановки и адаптации персонала. При этом важно напомнить кандидату, что любое искажение информации в анкете будет являться основанием для прекращения его трудовой деятельности на данном предприятии.

Изучение анкетной информации наряду с использованием других способов изучения и подбора персонала позволяют выявить:

- соответствие образовательного уровня должностным требованиям вакансии;
- соответствие опыта практической деятельности данной должности;
- имеющиеся у кандидата ограничения на выполнения квалификационных обязанностей (по состоянию здоровья, возраста или иным ограничениям);
- возможность кандидата к выполнению дополнительных нагрузок (работ сверх норматива часов работы, командировки и др.).

Одной из основных задач анкетирования является выявление индивидуальных качеств и потенциальных способностей, которые будут способствовать профессиональным достижениям на рабочем месте. В практике применяется несколько видов бесед по найму – по схеме, слабо формализованные, не по схеме. Наиболее свободной формой беседы по найму является беседа не по схеме, при подготовке к которой готовится только перечень общих тем, которые должны быть обсуждены с претендентом. Такая беседа позволяет подстроиться под каждого интервьюируемого и позволяет интервьюеру получить огромный объем информации, выполняя главную цель беседы – уточнение всех спорных и туманных сведений.

Беседа по схеме является противоположностью выше озвученному методу и предполагает некоторую жесткую неизменяемую в процессе беседы структуру, которая не обеспечивает получения широкого круга информации о соискателе, при этом стесняя последнего, сужая потенциал получения информации. Промежуточное положение занимает слабо формализованная беседа, где предварительно готовятся

только основные вопросы и существует возможность добавления других, незапланированных.

Тестирование является одной из подфункций управления, которая с помощью существующих методик позволяет открыть очевидные и скрытые индивидуальные и деловые качества, а также потенциал будущего работника. Тесты должны составляться с учетом категории тестируемого работника.

Процесс подбора кандидатов может сопровождаться проверкой рекомендаций кандидатов, а также послужного списка или характеристику от предшествующих работодателей соискателя.

Заключительным этапом подбора персонала является принятие решение, которое заключается в сравнении кандидатов и представлении руководству результатов такой сравнительной характеристики, на основании которой будет подписан трудовой договор.

Расстановка персонала в управлении занимает немаловажное место, поскольку от рациональной организации проведения данного этапа приема сотрудников зависит их трудовая отдача в будущем. Необходимо распределить вновь принятых сотрудников по структурным подразделениям и конкретным должностям с учетом принятой стратегии деятельности предприятия, принимая во внимание личные и профессиональные качества каждого работника, их компетентность с целью формирования трудоспособного коллектива. При этом, для достижения эффективности важно соблюдать ряд принципов – гармоничности, увязывания и сменности. Гармоничность предполагает совместимость индивидуальных и профессиональных свойств работника с должностными обязанностями. В основе принципа увязывания лежит ряд требований – определение ограничений по возрасту для разных категорий вакансий; установление сроков работы в занимаемой должности; перспективы изменения вида деятельности, профориентация.

С целью преодоления негативных процессов старения персонала при его расстановке важно соблюдение принципа сменности или текучести, в основе которого лежат процессы перемещения сотрудника внутри предприятия, изменение вида труда.

Расстановка персонала — это не только учет категории, квалификации, пола и возраста работников, это еще и психоанализ личности, с целью выявления склонностей, увлечений и потенциальных возможностей индивида.

При расстановке персонала рационально использовать такую организационную структуру управления, которая бы обеспечивала рациональный объем производства на основании заказов потребителей, а при увеличении объемов деятельности была возможность привлечения временных сотрудников.

Выводы. При подборе персонала необходимо добиваться выбора кандидата, наиболее соответствующего требованиям должности. Наибольшее значение имеют собеседование и анкетирование кандидатов на вакансии. При расстановке вновь принятых работников необходимо предусматривать возможность перемещения работника внутри предприятия, не допуская его увольнения, а создавая необходимые условия труда.

Список литературы:

1. Белоганов, В.А. Методы подбора персонала / В.А. Белоганов // Аспирант. Приложение к журналу Вестник Забайкальского государственного университета. – 2013. – № 2 (14). – С. 23-28.

Секция «География и обществознание»

Агаркова В. А., студентка

Научный руководитель: Дубель В. М., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ

victoria.11.anatolevna@gmail.com

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО ФАКТОРА РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ДОНБАССА

Актуальность. Агропромышленный комплекс (АПК) играет важнейшую роль в решении вопроса обеспечения продовольственной безопасности и оказывает решающее влияние на уровень обеспечения населения продовольствием, отраслей промышленности сырьем, общий уровень благосостояния населения. В соответствии с этим, актуальность темы исследования обусловлена ролью агропромышленного комплекса в решении вопросов, связанных с обеспечением политической и экономической стабильности Донецкого региона.

Анализ последних исследований и публикаций. Различным аспектам анализа развития агропромышленного комплекса Донецкого региона посвящены работы: А. А. Крамаренко, С. П. Брянских, А. Н. Чекавинского, Т. В. Усковой, Н. В. Ермалинской, Н.А. Перевозчиковой, И.Г. Ушачева, В.В. Введенской и др.

Цель исследования – анализ возможности использования географического фактора для развития агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики.

Результаты исследования. Уровень развития АПК в значительной степени зависит от самых разнообразных факторов, среди которых не последнюю роль играет особенность географического положения. Агропромышленный комплекс региона – это совокупность отраслей региональной экономики, связанных между собой экономическими отношениями по поводу производства, распределения, обмена и потребления сельскохозяйственной продукции [1].

В состав агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики входят взаимосвязанные отрасли:

- 1) сельское хозяйство;
- 2) заготовка, транспортировка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
- 3) отрасли промышленности, обеспечивающие АПК удобрениями, химикатами, техникой и т.д.

Конечной целью комплекса является доведение готовой продукции до потребителя. В соответствии с этой целью, первостепенной задачей агропромышленного комплекса является производство сельскохозяйственной продукции в объемах, позволяющих удовлетворить потребности населения региона.

Географический фактор оказывает влияние на развитие и размещение отраслей агропромышленного комплекса. Прежде всего, это касается отраслей сельского хозяйства. Природные условия Донецкого региона характеризуются умеренным климатом с недостаточным увлажнением. В сочетании с плодородными черноземными почвами, преобладающими в регионе, это создает прекрасные предпосылки для выращивания культур со средним и длинным вегетационным периодом. Это означает, что на всей территории Донецкого края благоприятные условия для выращивания озимых зерновых культур, подсолнечника, овощных и бахчевых культур, садоводства и виноградарства.

Вместе с тем, даже такая относительно небольшая территория, как Донецкий регион, имеет свои региональные отличия. В северных частях Донецкого региона отмечается более мягкий климат, в отличие от южных степных регионов. Это можно и нужно учитывать при ведении сельскохозяйственной деятельности. Например, в южных, более засушливых частях региона более благоприятные условия для выращивания бахчевых культур, виноградников.

Практически вся территория Донбасса пригодна для разведения птицы, рыбы в прудах, свиноводства. В центральной части Донецкого края целесообразно разведение молочного стада для удовлетворения потребностей высокоурбанизированной территории, разведение цветов, овощей, скоропортящейся продукции.

Принципиальным вопросом развития агропромышленного комплекса является обеспечение не только достаточного объема сельскохозяйственной продукции, но и производство продукции высокого качества, поскольку одним из принципов устойчивого развития является приоритет качественных показателей развития над количественными.

Среди стратегических задач развития агропромышленного комплекса Донбасса можно выделить следующие:

- учет региональных особенностей при ведении сельского хозяйства;
- обеспечение бесперебойного обеспечения населения продовольствием;
- обеспечение перерабатывающих отраслей сырьем;
- переход к интенсивным формам развития сельского хозяйства;
- восстановление и повышение плодородия земель сельскохозяйственного назначения;
- оказание государственной поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям, а также индивидуальным предпринимателям;
- совершенствование технического регулирования, санитарно-эпидемиологического, ветеринарного и фитосанитарного надзора, контроля в области обеспечения безопасности пищевой продукции для здоровья человека;
- разработка финансовых механизмов повышения эффективности производства в агропромышленной сфере;
- совершенствование системы управления агропромышленным комплексом;
- прогрессивные и структурные сдвиги в отрасли.

Выводы. Донецкий регион располагает благоприятными природными и рыночными условиями для развития большинства отраслей агропромышленного комплекса. Стратегической целью развития сельского хозяйства Донецкой Народной Республики является эффективное и перспективное функционирование агропромышленного комплекса, ориентированное на обеспечение продовольственной безопасности и реализацию экспортного потенциала на основе использования региональных особенностей и рационального природопользования.

Список литературы:

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / под научной редакцией А. В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. – Донецк, 2017. – 84 с.
2. Направления и рекомендации по улучшению состояния экономики ДНР / Р.Н. Лепа, Г.В. Астапова, Л.М. Кузьменко [и др.] // Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения. – Донецк: Институт экономических исследований, 2020. – С. 236-250.

Андреева О. С., студентка
Научный руководитель: Мизевич М. Е.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
olgaa5889@gmail.com

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОХРАНЫ ЛЕСНЫХ РЕСУРСОВ РОССИИ

Актуальность. Из всех растительных ресурсов Земли самое важное значение в природе и жизни человека имеют леса. Они больше всего пострадали от хозяйственной деятельности и раньше других стали объектом охраны. Леса – восстановимые природные ресурсы. Их рациональное использование основано на экологических законах сохранения, восстановления и изменения растительных сообществ. В силу сложившейся ситуации и учитывая огромное социально-экономическое и экологическое значение леса, проблему его охраны можно считать одной из актуальных проблем на современном этапе.

Анализ последних исследования и публикаций. Научными исследованиями в области экологии леса занимались ученые И. В. Тюрин, И. И. Гантимуров, Д. Д. Осин, Н. П. Ремезов, Н. Ф. Созыкин, Б. Д. Зайцев, В. С. Шумаков, В. Н. Кураев, Н. А. Воронков.

Цель исследования – изучение проблем охраны лесных ресурсов России и проведения лесовосстановительных работ.

Результаты исследования. Информационную базу исследования составили фактические данные Федерального агентства лесного хозяйства и Федеральной службы государственной статистики.

Россия является одной из ведущих лесных стран мира. Площадь лесных земель всех субъектов Российской Федерации по состоянию на 01.01.2022 г. составила 894071,7 тыс. га, лесистость территории составила 46,4 % [5].

Согласно Лесному кодексу все леса России подлежат охране от пожаров, от загрязнения (в том числе радиоактивными веществами) и от иного негативного воздействия, а также защите от вредных организмов.

Охрана и защита лесов осуществляются органами государственной власти, органами местного самоуправления в пределах их полномочий.

В целях охраны лесов от загрязнения радиоактивными веществами осуществляется радиационное обследование лесов и устанавливаются зоны их радиоактивного загрязнения.

Особенности охраны лесов, разработки и осуществления профилактических и реабилитационных мероприятий в зонах радиоактивного загрязнения лесов устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Охрана лесов и защита их от вредителей и болезней является одной из важнейших государственных задач, решение которой возлагается на органы государственной власти и органы управления лесным хозяйством.

Защита лесов от вредных организмов – комплекс мероприятий, направленных на предупреждение повреждения леса вредными организмами и уничтожение их очагов. Вредными организмами считают растения, животных, болезнетворные организмы, которые способны при определенных условиях нанести вред лесам или лесным ресурсам.

В Российской Федерации уничтожение или подавление численности вредных организмов авиационным способом в 2021 г. осуществлялось на 170,4 тыс. га лесов, что на 4,8% меньше, чем в 2020 г. При этом наблюдается рост обработанных лесных ресурсов наземным способом. С применением химических препаратов в 2021 г.

обработано 58,5 тыс. га лесов, что в 3,3 раза выше аналогичного показателя 2020 года. С применением биологических препаратов в 2021 г. обработано 60,4 тыс. га лесов против 27,2 тыс. га в 2020 г. (табл. 1).

Охрана лесов от пожаров обеспечивается авиационными и наземными методами, с учетом их биологических и иных особенностей и включает в себя комплекс организационных, правовых и других мер.

Основными задачами охраны лесов от пожаров являются: предупреждение лесных пожаров, их обнаружение, ограничение распространения и тушение.

Площадь лесных земель, пройденная пожарами на землях лесного фонда на которой осуществлялись мероприятия по тушению в 2021 году составила 4656 тыс. га [5].

Авиационная охрана лесов выполняет комплекс лесоохранных мероприятий с целью предупреждения, обнаружения и обеспечения тушения лесных пожаров, как совместно с наземными службами, так и самостоятельно в зонах, не доступных для наземных служб.

Таблица 1

Защита лесов Российской Федерации (тысяч гектаров) [6]

	Уничтожение или подавление численности вредных организмов авиационным способом	Уничтожение или подавление численности вредных организмов наземным способом:	
		с применением химических препаратов	с применением биологических препаратов
2017	1457,6	17,6	12,8
2018	488,6	2,9	24,6
2019	46,7	3,7	38,8
2020	178,9	17,6	27,2
2021	170,4	58,5	60,4

Зона авиационного мониторинга охватывает 493,116 млн. га. Авиационная группировка состоит из 300 воздушных судов и 3700 парашютистов и десантников-пожарных.

Наземная охрана лесов от пожаров – охрана лесов от пожаров, осуществляемая наземными силами и средствами. Наземные патрулирование и мониторинг осуществляются на площади 98,485 млн. га.

К ликвидации лесных пожаров в регионах готовы 50 тыс. подготовленных специалистов и 10 тыс. единиц специализированной лесопожарной техники. Основой системы являются 1606 пожарно-химических станций.

Проведение мероприятий по восстановлению лесов на вырубках, гарях, пустырях, прогалинах и иных бывших под лесом площадях называется лесовосстановлением.

Лесовосстановление включает искусственное лесовосстановление (создание лесных культур) и содействие естественному восстановлению леса. Искусственное лесовосстановление осуществляется путем посадки семян, саженцев, черенков или посева семян лесных растений.

В 2021 году в Российской Федерации было воспроизведено 1059 тыс. га лесов, что на 6,6% меньше, чем в 2020 г. Показатель искусственного лесовосстановления в 2021 г. составил 208,2 тыс. га лесов (19,7% к общей площади лесовосстановления) (табл. 2).

Выводы. В работе исследован и систематизирован основной понятийный аппарат статистики лесных ресурсов, построена система показателей статистики лесных ресурсов, проведен анализ показателей наличия, состояния, воспроизводства и охраны лесов России.

Воспроизводство лесов в Российской Федерации (тысяч гектаров) [6]

	Всего	из него искусственное лесовосстановление (создание лесных культур)	в % к общей площади лесовосстановления
2017	961,8	176,6	18,4
2018	940,4	171,8	18,3
2019	1067,5	176,8	16,6
2020	1133,7	201,5	17,8
2021	1059,0	208,2	19,7

Российская Федерация владеет огромными лесными богатствами, которые составляют ценность не только для граждан страны, но и для всего мира. Необходимо создать систему новых более эффективных методов для решения существующих проблем охраны лесных ресурсов. Пути решения проблем в лесном хозяйстве: решение вопроса по дополнительному финансированию лесного хозяйства на проведение лесовосстановительных, полезационных работ, охрану лесов от пожаров, вредителей, болезней.

Список литературы:

1. Виханский, О.С. Природопользование: человек, стратегия, процесс / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарика, 2010. – 416 с.
2. Иванов, О. П. Государственное управление природными ресурсами / О.П. Иванов // Курс лекций. – Новосибирск: СибАГС, 2006. – 340 с.
3. Лесной кодекс Российской Федерации от 04.12.2006 № 200-ФЗ (ред. от 30.12.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022).
4. Сергеев, И.В. Экономическая география / И.В. Сергеев // Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 304 с.
5. Федеральное агентство лесного хозяйства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosleshoz.gov.ru> (дата обращения: 28.11.2022).
6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 28.11.2022).
7. Экологическое состояние территории России / под ред. С. А. Ушакова, Я. Г. Каца. – М.: Изд. центр «Академия», 2010. – 128 с.

Бублик Е. М., студент
Научный руководитель: Закотнюк О. Л., канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
werloi350@gmail.com

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТУРИСТСКО-КРАЕВЕДЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ГЕОГРАФИИ

Актуальность исследования обосновывается тем, что в условиях грядущей модернизации общеобразовательной школы, которая захватывает все ее элементы, включая цели и содержание образования, еще большую остроту обретает та сторона становления индивидуальности школьника, которая связана с познанием своего края, его прошлого и настоящего.

Цель работы: исследовать возможности и проблемы повышения эффективности использования туристско-краеведческой работы за счет активного внедрения элементов туризма и краеведения в школьный курс географии.

Результаты исследования. Краеведение и туризм формирует условия для наилучшего понимания природы и общественных явлений. Обучающиеся имеют возможность на общедоступных им фактах познать явления общего порядка. Краеведческий принцип дает возможность легче понять географию родного края, сформировать представление о природе, населении и хозяйстве.

Важное место в воспитании обучающихся занимают туризм и краеведение. Туризм помогает решать воспитательные и краеведческие задачи, а также оздоровление и физическое развитие школьников. Он учит коллективизму, дружбе, товариществу, дисциплинированности, самостоятельности, инициативе, трудолюбию, взаимопомощи, расширяет кругозор, является прекрасным средством познания природы.

Школьное краеведение заключается в изучении учащимися в учебно-воспитательных целях определённой территории – своего края.

При этом выполняются две задачи:

- 1) всестороннее изучение своей области и накопление краеведческого материала;
- 2) использование этого материала в преподавании географии.

Географическое краеведение прочно вошло в общеобразовательную школу в советское время, активно развиваясь в середине XX столетия. Клубы любителей природы, туристические спортивные секции, краеведческие историко-географические клубы, спортивные туристские организации создавались как при школах, так и самостоятельно, являясь частью государственной политики, направленной на формирование гражданско-патриотического самосознания и здорового образа жизни подрастающего поколения.

Использование краеведческого материала на уроках значительно облегчает усвоение материала. Применение краеведческого материала на уроках существенно упрощает усвоение материала. Основное преимущество заключается в том, что материал может излагаться, как и учителем, так и учениками.

Туристско-краеведческая работа должна быть доступной и посильной для разных возрастов учащихся. Все действия детей, то что они видят, должно быть им понятно и интересно. Формы и методы обработки увиденного и услышанного материала должны быть занимательны и разнообразны.

Краеведение-это в первую очередь возможность изучить родной край, сформировать представление о исторических событиях своего Отечества, посмотреть на себя из своего исторического прошлого.

В педагогической науке последних лет отмечалась особая эффективность

оздоровления детей в природной среде, ставились вопросы профессиональной ориентации и самоопределения в детском спортивно-оздоровительном туризме.

Спустя полвека туристско-краеведческая деятельность не просто актуальна, а имеет особо важное значение для формирования юного поколения, способствуя созидаю у обучающихся исследовательское мировоззрение и воспитывая чувство патриотизма. Важной особенностью школьного краеведения на сегодняшний день является его высокая общественно полезная направленность. Еще одним актуальным направлением является ранняя профессиональная направленность обучающихся посредством туристско-краеведческой деятельности.

Современная общеобразовательная программа предполагает краеведческий компонент. Так, настоящие примерные рабочие программы Донецкой Народной Республики по географии содержат значительное количество практических работ, направленных на познавательную деятельность на открытой местности: практикум «Сезонные изменения в природе своей местности» (5 класс), «Объяснение особенностей рельефа своего края» (8 класс), «Характеристика туристско-рекреационного потенциала своего края» (9 класс) и т. д. Однако имея выбор организации и формы проведения данные работы проводятся в кабинетной системе. Следует учесть ряд неблагоприятных факторов для реализации туристско-краеведческой деятельности среди школьников России и Донецкой Народной Республики пандемия и сложная военно-политическая обстановка.

Тем не менее, процесс обучения географии исключительно в кабинетах обусловлен не только данными причинами. Введение в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий является современным средством реализации обучения, которое предстоит осваивать и совершенствовать. Таковым и является туристско-краеведческое направление в обучении географии.

Рассмотрим преимущества обучения географии с применением краеведческого материала. Во-первых, представление предмета изучения на примере объектов родного края существенно упрощает усвоение материала, делает его адресным; во-вторых, такое обучение стимулирует познавательный интерес, материал может излагаться, как и учителем, так и обучающимися на основе собранного материала; в-третьих, появляется системность в обучении, поскольку краеведческий материал метапредметен на основе многочисленных факторов (истории, экономики, культуры и др.).

На уроках географии краеведение играет большую роль, так как обучающиеся совместно с учителем познают особенности природных условий, населения и хозяйства своей местности, что, несомненно, способствует успешности в изучении размещения и развития процессов, явлений не только на уровне своего региона, но и на уровне государства.

Изучение проблем реализации туристско-краеведческого подхода при обучении географии позволило сформулировать следующие условия и рекомендации:

1) туристско-краеведческая работа должна быть доступной и посильной для разных возрастов учащихся (формы и методы обработки увиденного и услышанного материала должны быть актуальны и разнообразны);

2) перспективным направлением для работы со школьниками является познавательный туризм (реализация туристско-краеведческих проектов способствует решению образовательных, просветительских, природоохранных вопросов);

3) природоохранное направление туризма и краеведения реализуется во взаимодействии с национальными природными парками, государственными природными заказниками, ландшафтно-рекреационными парками, памятниками природы, заповедными урочищами, дендрологическими парками и ботаническими садами. Все они уникальны своими ландшафтами, редкими эндемичными видами

флоры и фауны;

4) организация экскурсионно-краеведческой деятельности в современных формах посредством, например, театрализованных представлений, «оживляя» исторических персонажей и вовлекая обучающихся в происходящие действия.

Краеведческий материал можно применять в разных формах и на разных этапах урока: в начале урока, во вступлении; при актуализации знаний; при изучении нового материала; при закреплении; в домашнем задании.

Познавательный туризм имеет перспективу стать одним из направлений развития экономики Республики. При помощи реализации туристско-краеведческих проектов, можно решать образовательные, просветительские, природоохранные вопросы, а также развивать патриотическое воспитание учащихся. Для этого в Донецкой Народной Республике имеется достаточно особо охраняемых природных территорий, таких как: биосферные резерваты, государственные природные заповедники, национальные природные парки, государственные природные заказники, ландшафтно-рекреационные парки, памятники природы, заповедные урочища, дендрологические парки и ботанические сады, парки-памятники садово-паркового искусства. Все они уникальны своими ландшафтами, редкими эндемичными видами флоры и фауны.

Одно из направлений туристской деятельности – анимация, при помощи которой можно «оживлять» исторических персонажей, вовлекая учеников в происходящие действия.

К анимационным программам, которые возможно осуществить в преподавательской деятельности относятся: музейные исторические театрализованные шоу; интерактивные викторины, разработанные по определенной теме и облегчающие восприятие информации; экскурсии по тематическим паркам, театрализованные городские экскурсии к памятникам истории, архитектуры и промышленным объектам.

Виртуальная экскурсия будет отличаться от традиционной лишь тем, что может быть организована и проведена в условиях учреждения. Виртуальная экскурсия – это мультимедийная фотопанорама 3D, в которую можно поместить видео, графику, текстовую информацию, различные ссылки. Таким образом, в ходе неё можно приблизить или отдалить любой интересующий объект, оглядеться вокруг, подробно рассмотреть отдельные детали природного объекта, обозреть панораму на расстоянии, посмотреть вверх или вниз, приблизиться к выбранной точке или удалиться от нее. Виртуальная экскурсия, конечно, не может в полной мере заменить реальной, однако позволит получить достаточно полное впечатление об изучаемом объекте.

Выводы. Так, в работе рассмотрены возможности и проблемы повышения эффективности использования туристско-краеведческой работы и сформулированы условия и рекомендации активного внедрения элементов туризма и краеведения в школьный курс географии. использование краеведческого материала на уроках географии как нельзя более актуально, организация урочной, внеурочной и внеклассной деятельности обучающихся возможна лишь в условиях сотрудничества ученика и учителя.

Список литературы:

1. Методика обучения географии: учебное пособие / сост. О. Л. Закотнюк. – Донецк: ДонНУ, 2021. – 141 с.
2. Примерная рабочая программа основного общего образования. География (для 5-9 кл. образовательных организаций). – Д.: ГБОУ ДПО «ДОНРИО», 2022. – 76 с.

Воробченко А. С., студент
Научный руководитель: Орлова Л. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
vorobchenko.tonya@mail.ru

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ПОЧВ ДОНБАССА

Актуальность. На территории Донбасса современная экологическая ситуация, сложившаяся под влиянием промышленной антропогенной нагрузки, носит неоднозначный характер. Особенности ведения хозяйственной деятельности на предприятиях могут привести к возникновению экологических рисков, которые при их проявлении причиняют вред окружающей среде.

Анализ последних исследований. Учитывая, что в настоящий момент в Донцком крае собрано около 4 миллиарда тонн промышленных и бытовых отходов [3], то у исследователей, анализирующих проблемы взаимодействия природы и общества, возрастает интерес изучения процесса загрязнения природной среды, в том числе почв.

Можно выделить следующих ученых, занимавшихся данной проблематикой, а именно: Н.Е. Копытова, И.В. Налетова, Л.А. Пронина, А.М. Вавилова, Р.Г. Мамина, А.В. Захарова, О.Л. Дариенко, А.М. Грищенко и др. [2, 4, 6].

Целью исследования является анализ экологической ситуации состояния почв Донбасса под влиянием промышленной антропогенной нагрузки.

Результаты исследования. Изучение почвенного покрова Донбасса показало, что на ряду с зональными (черноземы оподзоленные, дерново-слабокарбонатные песчаные, типичные, обыкновенные) и азональными типами почв (солончаки, солонцы, гидроморфные) типами почв, т.е. естественного происхождения, под влиянием промышленной и сельскохозяйственной нагрузки появляются техногенно-измененные.

Существенные перемены химического состава почв происходит в районах размещения металлургических, коксохимических предприятий и тепловых электростанций. Ключевыми загрязняющими веществами являются свинец и ртуть, относящиеся к первому классу опасности. Концентрация ртути в почвах региона в среднем более, чем в 11 раз выше в почвах городов, чем в сельской местности: предельное содержание ртути, превышающее ПДК зафиксировано в городах Константиновка, Мариуполь и Дзержинск [3].

Достаточно обширно распространён в почвах Донбасса свинец, что обусловлено повсеместным пребыванием источников поступления этого металла в окружающую среду, в том числе не только в результате деятельности промышленных предприятий, но и сельскохозяйственных (свинец содержится в пестицидах и гербицидах, запрещенных в настоящее время к применению, но имеющих длительный срок выноса из почв за счет естественных географических процессов). Предельные концентрации отмечены в городах Константиновка, Мариуполь и Дружковка. Характерно, что практически во всех городах на территории ДНР, содержание свинца в почвах превышает ПДК. Сельские районы, которые являются наиболее загрязненными свинцом, это почвы Володарского, Волновахского и Первомайского районов.

Цинк является одним из наиболее распространённым в почвах Донбасса. Высокие его концентрации отмечены в Славянске, Артёмовске и Константиновке. Практически повсюду в почвах встречается никель. Преимущественно высокие концентрации никеля зафиксированы в таких городах, как: Краматорск, Дзержинск, Мариуполь, Дружковка и Константиновка. Магний образован в почвах достаточно неравномерно. Особенно признанный вклад в техногенное поступление данного элемента в почву

вносят тепловые электростанции, металлургические заводы и отопительные котельные, сжигающие каменный уголь. Наиболее высокое содержание магния зафиксировано в почвах городов Селидово и Мариуполь [5].

Марганец содержится на территориях близлежащих к предприятиям черной металлургии, отопительных котельных, ТЭС, химической промышленности. Наиболее значительные концентрации марганца отмечаются в городах Мариуполь и Дружковка.

Известно, что доля антропогенного вклада в общее содержание хрома в почве выше 55%. Ключевые техногенные источники – организации по производству феррохрома, цементные, металлургические и коксохимические заводы, котельные и тепловые электростанции. Особенно высокие концентрации данного элемента зафиксированы в городах Славянск и Мариуполь [1].

Загрязнение почв происходит не только в результате прямого антропогенного воздействия за счет отвалов, терриконов, но и косвенного воздействия: пыление шлаковых отвалов приводит к загрязнению воздушного бассейна; выпадающие осадки выщелачивают из отвалов соединения и элементы, что приводит к заражению почвы.

Следует отметить, что даже освобожденные из-под отвалов земли образуются непригодными для сельскохозяйственного использования, формируются так называемые «индустриальные пустыни».

Стоит подчеркнуть о загрязнении почвенного покрова по причине военных действий. Зафиксировано постоянное превышение загрязнения грунта в местах боевых действий в 1,3-1,5 раза для кадмия, ванадия, гамма-излучения, а также нерадиоактивного бария и стронция, которые известны, как составляющие современных снарядов [5].

Выводы. Исходя из вышеизложенного, можно заключить следующее: почвы Донбасса содержат металлы (свинец, цинк, марганец, никель и др.) с превышением их предельно-допустимой концентрации в результате их длительного накопления под влиянием отраслей промышленности, являющихся отраслями специализации региона, что оказывает влияние на природную среду и здоровье человека.

Список литературы:

1. В МЧС ДНР состоялось очередное заседание Совместной инспекции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://antimaydan.info/2018/05/v_mchs_dnr_sostoyalos-ocherednoe_zasedanie_sovmestnoj_inspekcii.html (дата обращения: 29.11.2022).
2. Дариенко, О.Л. Исследование эколого-экономического состояния Донбасса на современном этапе / О.Л. Дариенко, А.Э. Дейна // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnik.donntu.org/dl/2016/02/darienko.pdf> (дата обращения: 29.11.2022).
3. Дрозд, Г.Я. Экоцид и его последствия на Донбассе / Г.Я. Дрозд, М.Ю. Хвортова / Агротехника и энергообеспечение. – 2014. – №4. – С. 73-91
4. Захаров, А.В. Вызовы глобального мира / А.В. Захаров, Н.Е. Копытова, И.В. Налетова, Л.А. Пронина // Социально-экономические явления и процессы. – 2010. – №5. – С. 137-143.
5. Состояние почвы на территории Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gum-centr.su/direction/sostoyanie-pochvy-na-territorii-doneckoy-narodnoy-respubliki-nakhodyascheysya-pod> (дата обращения: 29.11.2022).
6. Barbier, E. Green Stimulus, Green Recovery and Global Imbalances / E. Barbier // World Economics. – 2010. – №.11(2). – P. 149-175

Ермоленко Е. С., студентка
Научный руководитель: Ефимова А. Ю., канд. пед. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
elena.351955@gmail.com

УНИКАЛЬНЫЙ БАЙРАЧНЫЙ ЛЕС СТЕПНОГО ДОНБАССА – ПУТИЛОВСКАЯ РОЩА

Актуальность. Донецк является крупным промышленным городом, расположившимся в степной зоне, в которой по всем принципам не могут произрастать древесные растения, но в Киевском районе города существует уникальное явление – лес естественного происхождения, а именно байрачный лес. Он является реликтовым, так как сохранился с давних времён. В основном он состоит из дуба и ясеня, а находится на дне оврага или балки, которая именуется Путиловской.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением формирования Путиловской рощи в г. Донецке и в целом реликтовыми байрачными лесами Донбасса занимались такие ученые: С.С. Альтер, М.В. Клоков, М.Е. Сергеев.

Цель исследования. Целью исследования является закрепление важности сохранения реликтовых байрачных лесов Донбасса на примере Путиловской рощи г. Донецка.

Есть версия, подтверждаемая палинологическими исследованиями, что этот лес появился 10 тысяч лет назад, после отступления ледника [10]. В настоящее время урочище имеет длину и ширину примерно полтора километра. Лес занимает 80 гектар территории (рис. 1) [3].



Рис. 1. Панорама Путиловского байрачного леса

Почти вся восточная и северо-восточная территория Донецка, а также Донецкой Народной Республики находятся в пределах Донецкого кряжа. Он представляет собой возвышенность со средней высотой 200-300 метров над уровнем моря. Она плотно изрезана балками и оврагами, на дне которых рос лес с момента последнего оледенения. Потом наступило потепление, и лес с тундрой отступили в сторону севера. Но благодаря рельефным особенностям, на территории Кряжа, сохранился небольшой участок в местах с определённым микроклиматом. Путиловский лес является той самой выжившей зоной старого байрачного леса. На всей остальной территории сформировалась безлесная степь, на которой растут лишь небольшие кустарники и травы [1].

Поэтому Путиловский лес является остатками прошлого значительно крупнейшего леса, входившего в почти непрерывное сочетание байрачно-приречного

леса, тянущегося от вершины Донецкого кряжа до его отрогов. По общепринятому типу этот лес представляет собой группу влажных байрачных вязовых и пакленовых дубрав, характерных на территории Донецкого края. По своей внутренней структуре Путиловский лес – это редкий и необычный образец многокомпонентной сбалансированной саморегулируемой биосистемы [8].

Его рельеф состоит из множества поросших лесом балок, переходящих в активные овраги у водораздела и сглаженные эрозией ниже. Таким образом, наблюдается деградация почвы в зависимости от:

- 1) крутизны и формы склона, его расположения;
- 2) состава и свойств, слагающих склоны горных пород;
- 3) патологического состояния почвенного горизонта и рельефа почвы;
- 4) характера растений [5].

Это водные эрозии, которые являются процессом разрушения почвы под воздействием талой и дождевой воды. Такой вид по характеру влияния на почву можно относить к линейным (овражным) эрозиям. Осуществляется размыв мелкозернистой почвы, которую не защищает травянистая растительность, вглубь более сильная струя воды, которая стекает по склонам. Стоит также подчеркнуть, что в любой балке микроклимат значительно различается на склонах разных частей. Склоны южной части являются самыми тёплыми, а самыми холодными являются северные. Существует особенность, что чем круче склон, тем он теплее, так как из-за географических особенностей быстрее происходит сток холодного воздуха. По этой же причине южные склоны имеют более выраженный континентальный микроклимат, который является причиной усиленного процесса эрозии. Соответственно, склоны северной части отличаются более холодной температурой и довольно слабыми процессами развития эрозии. Впрочем, в каждой части лучшими лесорастительными условиями отличается нижняя треть склона, в которой наиболее богаты намывные почвы. Благоприятный климат для лесопроизрастания объясняется особенностями влажности и балансом воды. Микроклимат в балке выделяется пониженным температурным режимом. Осенние заморозки в балках начинаются раньше, а весенние – заканчиваются позже. Летом температура воздуха ниже открытого пространства. Водный баланс улучшается благодаря большому накоплению снега, а также его медленному накоплению таяния. На дне лесных балок находится постоянный водоток и источник родниковой воды. Таким образом, одна из балок используется как ложе для речки Водяная, притоку реки Кальмиус. В лесу протекает ручей, на котором созданы 2 пруда – именно они являются главным голубым украшением леса. Пруд, который лежит в верхней части реки Водяная носит имя Новый, а тот, который расположен чуть ниже по течению – Средний. Убедительная высота и изрезанность балками и оврагами сформировали особые условия для сохранения представителей разнообразной флоры и фауны [7]. Путиловский лес обладает характерным для байрачных лесов разделением на растительные сообщества в зависимости от условий освещения, крутизны склонов и близости грунтовых вод, а также характеристик почвы [2].

Особенность урочища заключается в том, что на его территории расположены стыки различных видов растительности – степной, лесной и болотной. Всего в роще произрастает 232 вида растений, из них – 16 охраняемых, а 2 занесены в Красную книгу. К примеру, из деревьев и растений это: дуб черешчатый, клён остролистный, тополь чёрный, паклен; кустарники и травы: черноклён, бузина чёрная, боярышник, свидина, камыш, звездчатка, аронник, герань, хохлатка, фиалка, пролеска, чистяк, ветреница [6].

Рядом друг с другом размещены густые дубравы и редкий лес на взгорках, байрачный лес в балках и безлесные светлые прогалины со степной растительностью

на пологих склонах, а местами луго-болотные травы, как в обводненной заболоченной балке между двумя прудами [5].

Выводы. Путиловский лес – это необыкновенный случай для данной местности, он является реликтовым лесом Донбасса и требует охраны не только как биологический объект, но и с точки зрения социального и культурного значения. Лес выполняет массу функций: байрачный лес предотвращает эрозию почвы в полосе лесостепи; задерживает испарение влаги; формирует продуктивность и темпы накопления углерода в стволовой биомассе; устанавливает связь в системе «климат – лес»; налаживает лимитирующие и оптимальные значения климатических факторов для дуба обыкновенного в степной зоне с дальнейшей возможностью прогностичного моделирования состояния дубравы; пополняет воздух кислородом и многое другое.

Активное индустриальное развитие Донбасса, и, кроме того, военные действия повлекли за собой серьёзные экологические и разрушительные проблемы, поэтому очень важно сохранить, сберечь, а также восстановить возможные оставшиеся зелёные «островки жизни».

Список литературы:

1. Альтер, С.С. Про Донецк / С.С. Альтер // Путеводитель. – Донецк, 2010. – С. 262-266.
2. Байрачный лес [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://geomasters.ru/bajrachnyj-les/> (дата обращения: 27.11.2022).
3. Байрачный лес, Путиловская роща. Между летом и осенью [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://photocentra.ru/images/main70/705680_main.jpg (дата обращения: 27.11.2022).
4. Байрачный лес: истинные дебри [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://bobps.livejournal.com/161180.html> (дата обращения: 27.11.2022).
5. Еромоленко, Е.С. Путиловская роща – реликтовый лес Донбасса / Е.С. Еромоленко, А.Ю. Ефимова // Проблемы развития социально-экономических систем: Материалы VI Международной научной конференции молодых учёных и студентов (Донецк, 14 апреля 2022 г.). – Том 2 / под общей редакцией д-ра экон. наук, доц. Ю. Н. Полшкова. – Донецк: Изд-во ДОННУ, 2022. – С. 270-272.
6. Клоков, М.В. Некоторые виды, упоминаемые в литературе, но до сих пор не описанные / М. В. Клоков // Новости систематики высших и низших растений. – К.: Наукова думка, 1994. – С. 102-107.
7. Сергеев, М.Е. «Путиловский лес» в сохранении богатства и разнообразия населения жуков-листоедов (Coleoptera, Chrysomelidae) г. Донецк / М.Е. Сергеев // Вестник Харьковского национального университета им. В.Н.Каразина. – 2014. – Вып. 20. – №1100. – С. 169-173.
8. Уникальный лес в урбанизированной степи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dongeosociety.ru/putilovsky-forest/> (дата обращения: 27.11.2022).
9. Nowak D.J. Assessing urban forest effects and values, Los Angeles' urban forest / D.J. Nowak, R.E. III Hoehn, D.E. Crane, L. Weller, A. Davila // Resour. Bull. NRS-47. Newtown Square, PA: U.S. Department of Agriculture, Forest Service, Northern Research Station, 2011. – 30 p.
10. Nilsson, S.G. Densities of large living and dead trees in oldgrowth temperate and boreal forests / Nilsson S.G., Niklasson M., Hedin J., Aronsson G., Gutowski J.M., Linder P., Ljungberg H., Mikusinski G., Ranius T. // For. Ecol. – Manage, 2002. –161 (1-3). – P. 189-204.

Иванина Е. А., студент
Научный руководитель: Кошелева Е. Г., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
ivanina.elena83@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ШКОЛЬНОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Актуальность. Анализ зарубежного опыта обучения географии является важным звеном исследовательской работы для развития дидактики географии. При этом следует учитывать, что, во-первых, образование Донецкой Народной Республики сейчас интегрируется с общемировым образовательным сообществом, поскольку отечественная школа не может развиваться изолированно. Во-вторых, изучение зарубежного опыта позволяет реально оценивать отечественные достижения и учитывать педагогические достижения ученых и учителей других стран в области школьного географического образования.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением особенностей школьного географического образования занимались такие ученые: Н. Е. Боровская, А. Д. Верисова, В. П. Максаковский, Н. М. Ноговицына, Т. А. Шаренкова.

Цель исследования. Целью исследования является изучение особенностей школьного географического образования в зарубежных странах.

Результаты исследования. В разных регионах мира есть свои подходы к организации обучения географии в школе. Особенности такой организации определяются, прежде всего, разнообразием природных условий и ресурсов стран, уровнем их экономического и социального развития и политико-административным устройством.

Так, при централизованной системе управления, учебный процесс направляется центральными органами образования и универсален для всех образовательных учреждений страны. Это, например, Италия, Китай, Нидерланды, Франция, Япония и т.д.

Если же системное управление образованием имеет децентрализованный характер и происходит на местном уровне, то, разумеется, наблюдается большее разнообразие учебных программ и повышение уровня дифференциации обучения. К странам с такой системой образования относятся, в частности, Австралия, Канада, Германия, США, Швейцария и другие [1].

При всем разнообразии школьных систем стран Западной Европы там сохраняется разделение школы на три ее основные ступени – начальную, среднюю и старшую школу. Каждая из них издает определенную образовательную функцию, а процесс обучения географии отличается для каждой из этих ступеней.

В получении школьного географического образования Западной Европы выделяют три последовательных стадии, любая из которых соответствует определенному содержанию такого образования. Первая стадия является «энциклопедической», когда учащиеся накапливают разные знания относительно мира в целом. Главной целью географического образования на второй стадии является учебное ознакомление школьников с проблемами взаимодействия общества и окружающей среды в отдельной стране или регионе. Третья стадия характеризуется сочетанием географии с другими гуманитарными предметами в рамках единых встроенных курсов, а также сокращением количества часов, отводимых на изучение регионов мира.

Следует отметить, что дидактические основы западноевропейского географического образования соблюдают такие принципы, как:

развитие познавательной активности и географического мышления учащихся на основе личностно-ориентированного обучения;

широкое использование знаний по психологии при проектировании процесса формирования географических компетенций;

повышенное внимание к учету возрастных особенностей умственного развития учащихся;

особое внимание формированию у учащихся пространственного восприятия окружающей среды с выработкой умений школьников ориентироваться в ней;

широкое применение методов проблемного обучения, разнообразных игр и обучающего моделирования [2].

Так, во Франции география в целом является отдельным самостоятельным школьным предметом. И хотя на начальной ступени географию обычно учат как естествознание, ученики, впрочем, знакомятся с местной природой и социально-экономической сферой, накапливая на краеведческой основе определенный фактический материал для дальнейшего обучения географии. А значит, в этом пропедевтическом курсе они получают первые, пусть даже локализованные географические представления относительно своей страны и мира.

На средней ступени начинается уже систематическое обучение географии, которое длится, в зависимости от конструкции самой школьной системы, от 3-х до 6-ти лет. В этот период под руководством учителя учащиеся занимаются, по возможности, непосредственными наблюдениями внешней среды и социально-экономического окружения.

В выпускных классах, на более углубленном географическом уровне, учащиеся приобретают знания по странам мира. Вторая часть курса выпускного класса посвящена глобальным экономическим проблемам человечества с изучением мировой экономики и закономерностям развития отдельных стран и регионов мира. Особое значение во всех случаях французские специалисты придают картографическим средствам обучения. Это делается для того, чтобы, прежде всего, научить учащихся с помощью карт, прежде всего электронных, получать информацию о разных регионах Земли.

В целом географической программой предполагается формирование у школьников убеждения о необходимости международного сотрудничества и взаимопонимания людей всей планеты. То есть ученики должны чувствовать себя гражданами Франции, Европы и мира. Главной целью обучения географии при этом является формирование общей культуры школьников и ознакомление их с «духом географии», ее научными идеями и методологией [1].

Таким образом, во Франции, впрочем, как и в других странах Европы, при формировании географических знаний уделяется значительное внимание общечеловеческим ценностям. Тем не менее, необходимость познания окружающей среды и объективной реальности является ведущей целью географического образования. То есть круг проблем, охватываемых географией, объективно подводит учащихся к пониманию материалистичности мира.

Важное значение приобретает в последнее время во Франции и природоохранное образование, направленное на воспитание гражданской ответственности за состояние окружающей среды. Формирование экологических убеждений школьников является ведущей задачей и связано с требованием формирования особой «природоохранной морали». И хотя природоохранное обучение во Франции в значительной степени реализуется через внеклассные и внешкольные формы и сосредоточено в различных

кружках и клубах, основной объем знаний о взаимодействии природы и общества призван сформировать именно школьные географические предметы, что приводит к повышению их престижа в образовании.

В Германии первое знакомство учащихся с географической информацией происходит в 3-4-х классах на уроках краеведения. Этот курс предоставляет школьникам начальные знания по географии, а также по биологии и истории. Обучение систематизированному курсу географии проходит с 5-го по 8-й класс. При этом обучают географии европейских и других территорий с формированием знаний по топографии и картографии. В гимназиях (11-13-е классы) географии учат в одних регионах как самостоятельному предмету, а в других регионах – интегрировано с другими предметами, что зависит от профиля гимназии. Также в школьных курсах по географии широкое распространение получило изучение комплексных проблем, являющихся междисциплинарными (например, экспоненциального роста численности человечества, ограниченности доступных природных и других ресурсов и т.п.) [1].

В целом для стран Западной Европы можно выделить ряд общих тенденций развития географического образования, отражающих тезисы о том, что:

география является комплексной наукой и разделение ее на физическую и социально-экономическую очень условно;

главной задачей учителей является не столько формирование у учащихся окончательных знаний по географии, сколько формирование способности постоянно совершенствовать свои географические знания;

география имеет в основном прикладной акцент и ее нужно максимально приблизить к повседневной жизни отдельного человека или семьи;

в географии нет окончательно устоявшихся направлений, она является в целом динамической поступательной наукой [2].

Особенности изучения школьной географии в странах Центральной и Восточной Европы обусловлено тем, что государства этого региона к началу 1990-х годов во многом ориентировались на структуру школьной географии, сложившуюся в советской школе. Именно поэтому на первом уровне обучали естествознанию и общей географии, а на втором – географии материков и океанов и географии своей страны. Завершало же школьное географическое образование, как правило, обучение курсу социально-экономической географии мира. Тем не менее, в некоторых странах существовал курс и общей физической (а иногда и экономической) географии в одном из старших классов.

В первой половине 1990-х годов в Центральной и Восточной Европе были проведены школьные реформы, охватившие и преподавание географии. Суть этих изменений можно продемонстрировать, с одной стороны, на примере изменения структуры школьного курса географии в Болгарии [1].

Выводы. Изучение особенностей школьного географического образования в зарубежных странах показало, что в целом усиливаются интеграционные тенденции на фоне повышения внимания к изучению географии своего региона.

Список литературы:

1. Максаковский, В. П. Преподавание географии в зарубежной школе / В. П. Максаковский. – М.: Владос, 2001. – 362 с.
2. Anđelković? S. Pedagogical benefits of fieldwork of the students at the Faculty of Geography in the light of the Bologna Process / S. Anđelković, V. Dedjanski, B. Pejic // Journal of Geography in Higher Education. – 2018. – Vol. 42. – № 1. – P. 110–125. doi:10.1080/03098265.2017.1379058.

Кучерук Л. А., студентка
Научный руководитель: Ефимова А. Ю.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
lyudochkafsb@gmail.com

ОРОГЕНЕЗ ДОНЕЦКОГО КРЯЖА

Актуальность. Уникальность донецких степей предопределяет рельеф, а точнее сказать Донецкий кряж. Впервые название «Донецкий кряж» возникло в 1827 году, когда в «Горном журнале» была размещена сводная работа Е.П. Ковалевского «Опыт геогностических исследований в Донецком горном кряже». Иногда Донецкий кряж называют самыми ветхими горами на Земле. Однако данная метафора, является недостоверной. В истории Земли были и более древние эры горообразования, но кряж и вправду образовался в давние времена и успел пройти длинный путь развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением тектонического и геологического строения Донецкого кряжа занимались многие ученые из них: В.С. Преображенский, В.Д. Симоненко, Н.Н. Яковлев, Е.П. Ковалевский и др.

Целью исследования является изучение уникальности рельефа донецких степей – орогенеза Донецкого кряжа.

Результаты исследования. Донецкий кряж образовался более 1,5 миллиарда лет назад под влиянием начавшейся активности супервулкана Пола. В результате чего поднялись огромные каменные глыбы, но вулкану тогда не хватило сил, чтобы вырваться на поверхность, – среди степей появилась лишь возвышенность. Протянулась она с востока-юго-востока на запад-северо-запад на 370 км при ширине от 160 км на востоке до 120 км на западе, с наибольшей высотой на данный момент 367 метров над уровнем моря. Образовавшийся в далёкой древности, он был тогда ещё не кряжем, а так называемым «Донецким прогибом», и представлял собой огромную заболоченную лагунную область. Благодаря такому географическому расположению со своим собственным местным климатом, в этих местах произрастала буйная растительность. Именно поэтому на Донбассе и встречаются огромные запасы каменного угля. В герцинскую эпоху активности недр и горообразования длительностью около 150 млн. лет наконец образовалось складчатое горное сооружение, каким кряж и является в настоящее время.

Если же мы посмотрим на данный район сверху, и представим, что там отсутствуют осадочные породы, которые покрывают кристаллическое основание, то можно увидеть, что к югу Восточно-Европейской платформы присоединена Скифская плита, более молодая. Она стала платформой из подвижного пояса, существовавшего на южной окраине Евразии еще в период герцинского орогенеза. Подвижный пояс представлял собой активную континентальную окраину Палеотетисского океана. В связи с тем, что океаническая кора Палео-Тетиса прошла под массив континентальной коры, здесь существовала островная вулканическая дуга. Скифская плита построила Восточно-Европейскую платформу. А севернее зона этого герцинского орогенеза переходит только в узкую относительно Скифской плиты структуру Донецкого кряжа.

Донецкий кряж тесно связан с геосинклинальными структурами северной части Скифской плиты. Попросту говоря, это северный край Скифской платформы, представляющей собой западную ветвь Урало-Алтайско-Туранской платформы с палеозойским складчатым основанием. Пока скалы будущего хребта сминались в складки, к юго-востоку смятые глыбы опустились несколько ниже и объединялись в Скифскую плиту. То есть процессы формирования Скифской плиты и недр Донецкого хребта происходили одновременно и были взаимосвязаны, но в результате отличались.

Таким образом, если вернуться в конец девонского периода 385-360 млн. лет назад, то мы увидим, что южнее Восточно-Европейской платформы, имевшей в то время характер щита. Фундамент платформы и покрытие платформы из осадочных пород развиты слабо. На месте, где сейчас находится Донецкий кряж, возникает своеобразный внутриплатформенный прогиб, в котором скапливается толща континентальных обломочных пород, а также лавы и вулканические туфы. Магма проникла в глубинные разломы желоба и лава излилась на земную поверхность. Котловина стала опускаться, и море заходит сюда, правда, не занимая всей территории. На затопленных прибрежных равнинах, стоявших в воде, росли древние псилофиты. Как раз во второй половине девона земля начала покрываться растительностью. К югу тянулся огромный океан – Палеотетис, который, изменяясь по-разному, присоединялся к современной южной Восточно-Европейской платформе вплоть до своей гибели много позже, уже в неогене. Ученые также предполагают, что эта долина была тогда рифтом – зоной расширения и разрыва шельфового тела, возможным местом зарождения нового океана (океаническая и континентальная кора принципиально различны. Как по химическому составу, так и по факту океаническая кора образуется внизу, между континентальными блоками, сложенными корой континентов – и, следовательно, покрытыми водами океанов).

Донецкий бассейн (еще не хребет) в карбоне представлял собой обширную заболоченную лагунную территорию. По берегам росли древовидные формы хвоща – каламиты, которые в те времена всегда ассоциировались с водой. На болотах росли могучие деревья, основными производителями древесного угля того времени были плауновидные бабочки, обвитые лианными усиками. Примитивные голосеменные растения группировались на слегка увлажненных возвышенностях, а предки современных хвойных обитали на самых высоких участках.

Каменноугольная система в Донбассе имеет все подразделения, ее разрез сплошной и представлен не только морскими отложениями с соответствующей фауной, но и континентальными, с обильными растительными остатками, где отложения системы подстилают и перекрывают породами, возраст которых хорошо известен. Такого сочетания нет ни в одном бассейне мира. Но приближался следующий шаг, снова меняющий лицо региона. Уже в нижнепермское время стали возникать гладкие складчатые структуры, соответствующие основным современным тектоническим элементам, синклинальным и антиклинальным. Его появление привело к отделению моря от обширной бухты, охватывающей Бахмутскую и Кальмиус-Торецкую котловины. Когда этот залив высох, отложились гипс, соль и медистые песчаники. С конца нижней перми и на протяжении всей верхней перми и триаса (триасовый период занимает отрезок 250-200 млн. лет назад) область Донбасса, вставленная между кристаллическими массивами Воронежской антеклипсы и Украинской щит, подвергается интенсивному складыванию, поднимается вверх и превращается в складчатую структуру – гребень.

Термин «кряж» означает насыпь, сложенную в шахматном порядке, т. е. складчатыми, плотными породами. Оси складок проходили в направлении, которое соответствовало современному направлению северо-запад-юго-восток. В то время как раз заканчивалась герцинская тектоно-магматическая эпоха, и континенты слились в один огромный континентальный блок – Пангею

Это постепенное столкновение, слияние литосферных плит и движение вызвало смятие земной коры в складки. Донецкий кряж не отличался высокими горными формами. Волнообразная структура складок впаялась в платформу, создав аномальную структуру складок внутри платформы – странный пример слаборазвитой подвижности. Не образовались ни высокие горы, ни глубокий и широкий океан. Таким образом,

одной из геологических особенностей Донецкого кряжа является то, что, подобно настоящему горному строению, недра этой холмисто-грядовой возвышенности складчатые, хотя в рельефе хребта нет. Складчатая конструкция Донбасса выступает в корпус платформы, но, по сути, ему не принадлежит. Несмотря на то, что над ней продолжается Русская равнина. В юрский период (200-145 млн. лет назад), который следовал за триасовым, большую часть постепенно разрушающегося Донецкого кряжа составляла суша, как и пространства к северу от него.

В нижнем мелу (меловой период длился 145-65 млн. лет назад) Донецкий кряж пережил очередной этап складчатости и роста, когда юрские и триасовые отложения были смяты в складки. По сравнению с герцинской складчатостью, первоначально создавшей хребет, эта ступень была слабой. В результате длительного разрушения кряж уже начал иметь сложный расчлененный рельеф с довольно резкими очертаниями поперечных сечений.

Донецкий кряж значительно обрушился, когда он был покрыт морем в позднем мелу, около 90 млн. лет назад (турон-коньяк-сантонская трансгрессия). В верхнемеловом периоде Донецкий кряж представлял собой морской берег с высотой наиболее высоких частей 20-30 метров. Из мелководья поднимались острова, рифы, отмели. В конце мелового периода, около 65 миллионов лет назад, это море отступило. Она оставила меловые отложения, покрывающие хребет кольцом. После этого Донецкий кряж вступил в континентальный период развития. В дальнейшем моря только подходили к его границам, не затопляя полностью. Так было, например, в эпоху эоцена (она длилась 55-34 млн. лет назад) и в районе олигоценевого и миоценевого рубежа 23 млн. лет назад. С тех пор хребет продолжал и продолжает разрушаться по сей день из-за выветривания и эрозии. Однако он продолжает медленно расти.

Автор книги «Очерки природы Донецкого кряжа» В.С. Преображенский пишет, что неправильно называть равниной или полуравниной территорию, где вследствие особенностей рельефа (глубокие долины с крутыми, местами скалистыми склонами), проведение и строительство дорог и эксплуатация транспорта требуют местами учета норм, принятых в горных районах. Он характеризует Донецкий кряж как возвышенность с равнинными междуречными пространствами и долинами, имеющими горный облик. Своеобразным, характерным для Донецкого хребта, является также наличие волнистого рельефа, когда на склонах и вершинах хребтов выделяются растянувшиеся на сотни метров и километры гряды твердого скального основания – песчаников и известняков. Его формирование связано с неравномерной устойчивостью к эрозии легко разрушаемых твердых пород и сланцев.

Выводы. В рельефе Донецкого кряжа присутствуют и следы деятельности человека. Огромные горы хвостохранилищ шахт, отвалы, карьеры ТБО, возвышающиеся над местностью на десятки метров, конечно продукты антропогенной деятельности влияют на неповторимый ландшафт донецких степей. Возможно, в будущем некоторые из этих гор станут охраняемыми памятниками промышленного освоения Донбасса.

Список литературы:

1. Сысоев, Д. Донецкий кряж. Рельеф и тектоника / Д. Сысоев [Электронный ресурс] // Донецкие зори. – 06.02.2019. – Режим доступа: https://new.donrise.ru/Puteshestviya/-Podrobnosti/ArticleId/162/donezkiy_kryazh_tektonika_i_relyef (дата обращения: 22.11.2022).
2. Преображенский, В. С. Очерки природы Донецкого края / В.С. Преображенский. – М.: Изд-во АН СССР, 1959. – 199 с.

Морозова Ю. И., студент
Научный руководитель: Ефимова А. Ю., канд. пед. наук
ГОО ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
morozova90@bk.ru

РОЛЬ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Перед тем, как обозначить роль географического прогнозирования в системе экологического и природоохранного образования, необходимо дать ему определение, максимально точно отражающее его суть для целей использования его в школьной географии. В различные периоды развития общества способы изучения окружающей среды изменялись. Одним из важнейших «инструментов» рационального подхода к природопользованию в настоящее время считают применение методов географического прогнозирования. Прогнозные исследования порождены требованиями научно-технического прогресса. Географический прогноз является научным обоснованием рационального природопользования.

В методической литературе пока ещё не сложилось единого понятия таких терминов «географический прогноз» и «географическое прогнозирование». Так в работе Т.В. Звонковой и Н.С. Касимова географическое прогнозирование понимается как «комплексная многоплановая эколого-географическая проблема, где теория, методы, и практика прогнозирования тесно связаны с охраной природной среды и ее ресурсов, планированием и проектированием, экспертизой проектов» [2]. Главные цели географического прогнозирования были определены следующим образом:

- установить границы измененной природы;
- оценить степень и характер ее изменения;
- определить дальноедействие «эффекта антропогенного изменения» и его направленность;
- определить во времени ход этих изменений, учитывая взаимосвязь и взаимодействие элементов природных систем и тех процессов, которые осуществляют эту взаимосвязь.

Международная хартия географического образования определяет географию как «изучение Земли и ее естественной, физической и человеческой среды». География включает изучение человеческой деятельности и их взаимосвязей и взаимодействий с окружающей средой в локальном и глобальном масштабах. Она связывает естественные и общественные науки и, таким образом, имеет дело с пространственной изменчивостью, то есть с тем, что явления, события и процессы различаются внутри и между местами и поэтому должны рассматриваться как неотъемлемая часть образования всех граждан во всех обществах [1]. Вышеупомянутые основы географии можно рассматривать как поддерживающие географического прогнозирования. Согласно Дюю и Спронкен-Смиту [2], междисциплинарные подходы, которые объединяют три аспекта – экономический, социальный и физический аспекты прогнозирования – не только хорошо подходят для географии, но и остаются предварительными условиями для понимания ее многочисленных измерений.

Основными понятиями в географическом образовании являются пространство, место, ландшафт и прогноз. Кроме того, прогноз можно рассматривать как ключевую географическую концепцию, а также как междисциплинарную тему. Географический прогноз могут помочь учащимся развить свои навыки и ценности критического мышления и помочь им понять глобализированный и взаимозависимый мир, а также свои собственные права и обязанности по отношению друг к другу и планете. Это темы

географии, которые должны быть поняты обучающимся, если они хотят достичь этих целей в географии. Экологическая тревога, вызванная экологическими проблемами, увеличила потребность в географическом прогнозировании. Со своей стороны, лица, принимающие решения, должны поощрять приверженность граждан окружающей среде и «экологическую грамотность» [2]. Согласно Макбрайду, Брюэру, Берковицу и Борри, рамки экологической грамотности делают акцент на системном мышлении, которое включает в себя выявление различных биофизических и социальных компонентов в данном контексте окружающей среды и установление их взаимосвязей. Экологически грамотный человек имеет четкое восприятие и понимание динамики и разрывов системы, ее прошлых и альтернативных будущих траекторий. Они понимают сложность изучаемых объектов и явлений, что позволяет лучше принимать решения. Навыки мышления более высокого порядка, такие как системное мышление, могут быть развиты, например, с помощью локального обучения [1].

Согласно Вудхаусу и Кнаппу, географическое прогнозирование относится к школьному обучению, ориентированному на общество, экологическому образованию и биорегиональному образованию. Стоун утверждал, что географический прогноз имеет основополагающее значение для школьного обучения и что подход к устойчивости должен быть целостным. Он также утверждал, что знакомые и любимые места, скорее всего, будут защищены и сохранены для будущих поколений.

Применение географического прогноза в обучении географии зависит не только от качественных предметных знаний, но и от современных исследованных педагогических содержательных знаний, то есть от педагогических интерпретаций и трансформаций предметных знаний в контексте облегчения обучения учащихся. Однако методы преподавания и обучения в связи с образованием для географического прогноза в географии не были тщательно изучены. Настоящее исследование должно восполнить этот пробел в исследованиях. Целью этого исследования было изучить наиболее поддерживаемые методы преподавания и обучения, которые способствуют развитию географического прогноза при обучении географии [2].

На основе географического прогноза можно предсказать порядок, неопределенность, кризис и хаос. Географический прогноз в теме окружающей человека среды обеспечивает методологическую основу для решения вопросов устойчивости и географических подходов, касающихся динамики, сложности и взаимодействий, которые поддерживают понимание пространственно-временных измерений. Кроме того, география своим междисциплинарным подходом также связывает общественные и естественные науки. Географическое образование способствует развитию знаний, навыков и концепций для лучшего понимания нашего общества, наших отношений с другими людьми и вселенной. Таким образом, географическая осведомленность и географическое сознание также являются важными целями географического прогноза. Причем в каждом прогнозе должны сочетаться элементы глобальности и региональности. Так, вырубая влажные экваториальные леса Африки и Южной Америки, человек воздействует тем самым на состояние атмосферы Земли в целом: уменьшается содержание кислорода, увеличивается количество углекислого газа. Делая глобальный прогноз будущего потепления климата, мы тем самым предвидим то, как отразится потепление в конкретных регионах Земли.

Целесообразно различать понятия метод и методический прием прогнозирования. Под методом прогнозирования в данной работе понимается неформальный подход (принцип) к обработке информации, позволяющий получить удовлетворительные прогнозные результаты. Методический прием рассматривается как действие, которое не ведет непосредственно к прогнозу, но способствует его осуществлению.

В настоящее время в прогностике насчитывается более 150 различных по уровню, масштабам и научной обоснованности методов и приемов прогнозирования. Часть из них может найти применение в физической географии. Однако, использование общенаучных методов и приемов для целей географического прогноза имеет свою специфику. Эта специфика связана прежде всего со сложностью и недостаточной изученностью объектов исследования – геосистем.

Для географического прогнозирования наибольшее практическое значение имеют такие методы, как использование экстраполяций, географических аналогий, ландшафтно-генетических рядов, функциональных зависимостей, экспертных оценок. К методическим приемам географического прогнозирования можно отнести анализ карт и аэрокосмических снимков, индикацию, методы математической статистики, построение логических моделей и сценариев. Их использование позволяет получить необходимую информацию, наметить общее направление возможных изменений. Почти все эти приемы являются «сквозными» т.е. они постоянно сопутствуют перечисленным выше методам прогнозирования, конкретизируют их, делают возможным их практическое применение [2].

Ценные географические навыки – это способность общаться, думать и использовать практические и социальные навыки для изучения географических тем в различных масштабах, от местного до международного. Кроме того, необходимы установки и ценности, направленные на поиск решений местных, региональных, национальных и международных проблем на основе Всеобщей декларации прав человека. Более того, преподавание географического прогноза означает целостное преподавание. География как мост между естественными и гуманитарными науками используется для реализации такого подхода. Географическое образование способствует этому, гарантируя, что люди осознают влияние своего собственного поведения и поведения своего общества, и что они имеют доступ к точной информации и навыкам, позволяющим им принимать экологически обоснованные решения и развивать экологическую этику для руководства своих действий [1].

Выводы. Географический прогноз дает понимание того, как люди вмешиваются в мировые природные и социальные процессы и, в свою очередь, как такие вмешательства влияют на пространства, места, ландшафты и окружающую среду. Развитие идентичности, сообщества и ответственности за окружающую среду поддерживается чувством пространства. Следовательно, географическое образование играет центральную роль в соединении внешней физической среды, ощущения пространства и места, а также действий человека в ней для поддержки социально-экономических систем.

Список литературы:

1. Ефимова, А.Ю. Роль и место природоохранных знаний в системе географической подготовки школьников / А.Ю. Ефимова // Вестник Донецкого национального университета. Серия Б. Гуманитарные науки. – 2020. – № 3. – С. 183-191.
2. Носонов, А. М. Методы географического прогнозирования / А.М. Носонов // Псковский регионологический журнал [Электронный ресурс]. – 2013. – №15. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-geograficheskogo-prognozirovaniya> (дата обращения: 26.11.2022).

Плужник А. А., студентка

Научный руководитель: Дубель В. М., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ

alex.alec.alexandra.@gmail.com

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИРОДНО-РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА АРКТИКИ

Актуальность. В начале XXI века с особой остротой разгорелись территориальные споры за право владениями природными ресурсами одного из малоосвоенных регионов мира – Арктики. С началом проведения специальной военной операции Российской Федерацией ряд недружественных стран проводит политику, направленную на подвержение сомнению права страны на владение Арктическим сегментом.

Во всем мире разгорается противостояние, обусловленное борьбой за доступ к природным ресурсам, а данный регион характеризуется не только значительными ресурсами полезных ископаемых, пресных вод, морепродуктов и прочих ресурсов. Эти и ряд других факторов послужили причиной повышения внимания мировой общественности к вопросам, связанным с перспективой освоения Арктики, что и обуславливает актуальность данной темы исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Разным аспектам вопроса хозяйственного освоения Арктики посвящены работы таких ученых и общественных деятелей, как: Филиппов, В.В., Овчинников, И.М., Яковлев В.Л., Иванов А.И. и др.

Целью исследования является анализ перспектив использования природно-ресурсного потенциала Арктики, выявление проблем и перспектив развития региона.

Результаты исследования. Арктика представляет собой северную полярную область земного шара. Под этим термином принято понимать территорию, охватывающую Северный Ледовитый океан, окраины материков Северной Америки и Евразии, а также прилегающие части Атлантического и Тихого океанов. Это один из малозаселенных и труднодоступных частей Земли. Из-за экстремальных природных условий в Арктике затруднена какая-либо экономическая деятельность. Однако, истощение минеральных ресурсов мира, глобальное потепление климата, развитие техники и технологий привело к возрастанию интереса к нетронутым ресурсам региона.

Морские акватории континентального шельфа Арктики выступают как стратегический резерв мировой энергетической системы. Районы Арктики используются для морских промыслов. В регионе открыты крупные месторождения полезных ископаемых [2].

На сегодняшний день Арктика рассматривается как сфера стратегических интересов сильнейших стран мира. На территорию этого региона претендуют такие страны как Россия, Норвегия, США, Дания и Канада. Здесь выделяются три крупных сектора: североамериканский (Аляска, Юкон, Северо-Западная территория Канады, Гренландия), скандинавский (Фарерские острова, Исландия, Норвегия, Лапландия) и российский (Арктическая зона РФ).

Через Арктику лежит кратчайший путь между крупнейшими рынками Европы и Азиатско-Тихоокеанского региона. На данный момент идет речь о создании третьего в мировой истории крупнейшего транспортного проекта. Новое освоение северного морского пути дает основания для появления нового пути из Европы в Азию. По подсчетам экспертов Российского географического общества этот путь будет короче существующего на 34%. Уже в 2022 году введены в эксплуатацию мощные ледоколы,

способные обеспечить практически бесперебойное морское судоходство по северному морскому пути – альтернативному проекту для Суэцкого канала.

В соответствии с международным морским правом России принадлежит клин площадью 1,2 млн. кв. километров, как продолжение российского континентального шельфа [2]. Также российские экспедиции «Арктика-2007» и «Арктика-2008» собрали доказательства принадлежности подводного хребта к евразийскому континентальному шельфу. На дно Северно-Ледовитого океана были погружены глубоководные обитаемые аппараты «Мир». В результате глубоководного исследования, проведенного с помощью данных аппаратов удалось доказать, что хребет Ломоносова является продолжением Сибирской континентальной платформы. В соответствии с международным морским правом позволит России включить эту территорию в состав своего континентального шельфа, что обеспечит доступ для использования, находившихся на этом участке, природных ресурсов. Также Россия претендует на хребет Менделеева, обследованный в ходе экспедиции «Арктика-2005».

Арктика обладает еще недостаточно изученными, но уже поражающими воображение ресурсами полезных ископаемых. Основными известными на данный момент разведанными природными минеральными ресурсами Арктики являются запасы топливных ресурсов. По результатам последних исследований в регионе запасы нефти составляют до 90 млрд. баррелей нефти. Кроме того, запасы природного газа оцениваются в 47,2 трлн. кубометр. Среди наиболее разведанных территорий можно отметить залежи энергоносителей возле хребта Ломоносова.

По данным ученых природного газа в Арктике около 1550 трлн. кубометров. Большая часть неразведанных запасов нефти залегает вблизи берегов Аляски, а почти все арктические запасы природного газа сосредоточены у берегов России. В основном ресурсы находятся на глубине менее 500 м, т.е. в шельфовой зоне, что делает возможным хозяйственное использование этих месторождений в обозримом будущем. Большая часть нефтегазоносных месторождений приходится на Баренцево, Печорское и Карское моря.

В пределах материковой Арктики располагаются запасы медно-никелевых руд, олова, платиноидов, агрохимических руд, редких металлов и редкоземельных элементов [3]. Большие запасы золота, алмазов, вольфрама, ртути, черных металлов, оптического сырья и поделочных камней.

Велики предпосылки значительной обеспеченности Арктики рудными полезными ископаемыми. Запасы минеральных ресурсов в наибольшей степени изучены в российском сегменте Арктики (табл. 1).

Колоссальны запасы и значителен потенциал Арктики как крупного района вылова рыбы и морепродуктов. Особенную актуальность этот факт приобретает в связи с обострением продовольственной проблемы в мире. Взгляды человечества устремлены в бесконечные просторы Мирового океана в надежде на возможность использования его биологических ресурсов. Следует помнить, что приполярные области мира традиционно являются основными регионами морского промысла.

В связи с перспективой вступления Швеции и Норвегии в состав военно-политического блока НАТО возрастает опасность милитаризации всего арктического региона. Это может иметь крайне неблагоприятные последствия, как для перспектив сохранения региональных программ развития арктических территорий, так и в глобальном масштабе привести к нарастанию напряженности и появлению новых «горячих точек».

Из проведенного исследования можно сделать вывод о том, что Арктика чрезвычайно богата различными видами природных ресурсов. Вместе с тем, существует проблема рационального использования природных ресурсов региона.

Особенно следует обратить внимание на сохранение уникальных и легкоранимых экосистем Арктики. Известно, что след от вездехода в тундре может сохраняться до 40 лет. Остатки нерациональной деятельности общества уже имеются на бескрайних просторах Арктики.

Таблица 1

Доля российских арктических запасов и добычи в Арктике и в России в целом, %

Полезные ископаемые	Доля в Арктике		Доля в России	
	В запасах	В добыче	В запасах	В добыче
Никель	97,00	97,00	70,50	83,33
Медь	48,40	81,86	4,05	54,37
Кобальт	99,00	99,00	75,00	85,00
Цинк	13,15		3,25	
Свинец	17,97		4,28	
Олово	100,00		50,23	
Вольфрам	43,10		5,11	
Молибден	2,36		4,70	
Титан	30,90		8,75	
Циркон	99,00	100,00	5,17	98,00
Золото	32,30	34,20	11,72	9,75
Серебро	52,77	29,16	11,16	13,00
Платина + палладий	99,55	98,84	94,60	95,37

Выводы. Современная цивилизация столкнулась с проблемой истощения природных ресурсов, значительным ростом цен на минеральные ресурсы. Добывающие отрасли промышленности заняты поиском вариантов оптимизации производственных процессов и уходят в более труднодоступные регионы. В связи с этим огромные запасы и потенциальные ресурсы минеральных, биологических и других ресурсов Арктики в последнее время приобретают все более значимую роль.

Из-за изменения климата происходит таяние снега, в результате этого образовались новые морские пути, расширяется судоходное пространство, участки, где можно бурить скважины, добывать уголь. Все это дает толчок для новых холодных войн, которые будут длиться долгое время.

Список литературы:

1. Современные задачи и перспективы исследования Российской Арктики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://diplomba.ru/work/127577> (дата обращения: 29.11.2022).
2. Современные морские российские исследования Арктики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nkj.ru/interview/20753/> (дата обращения: 29.11.2022).

Чуканова Е. А., студентка
Научный руководитель: Чижикова О. А., канд. геогр. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», РФ
katyaalove301@gmail.com

ВЛИЯНИЕ ЗАКРЫТИЯ ШАХТ ДОНБАССА НА ВОДООБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНА

Актуальность. Обеспечение водными ресурсами, предотвращение их загрязнения и истощения является одной из важнейших проблем не только в Донецкой Народной Республике, но и во всем мире. Одним из вариантов решения данной проблемы является возможность использования шахтных вод эксплуатируемых и закрытых шахт, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду (подтопление и заболачивание территорий, водная эрозия почв и др.), чем обусловлена актуальность данной темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретической основой выполнения исследований в области использования вод повышенной минерализации, в частности шахтных вод, для промышленных и коммунальных потребителей являются работы Апельцина И.Э., Брика М.Т., Высоцкого С.П., Голубцова В.А., Горновского И.Т., Громогласова А.А., Дрозда Г.Я.

Цель исследования: изучение влияния закрытия шахт Донбасса на водообеспечение (промышленное и коммунальное) региона в условиях военного конфликта.

Результаты исследования. Как известно, при добыче угля, происходит пересечение подземных водоносных горизонтов, в результате чего поток подземных вод устремляется в образующуюся полость, как следствие, истощается подземный горизонт, в последующем – поверхностный водоток, в конечном итоге происходит обезвоживание всей территории.

Учитывая, что в период эксплуатации шахт естественные процессы поступления подземных вод в шахту без её затопления искусственно поддерживаются (вода из шахты откачивается на поверхность), при закрытии шахты возникают проблемы водоотведения.

Изменение гидрогеологической ситуации, на наш взгляд, является наиболее опасным явлением, которое начинает проявляться сразу после прекращения работы шахты и может длиться годами. При этом происходит подъем уровня подземных вод, что с затоплением подземных сооружений и коммуникаций; изменение направления движения подземных вод и их химического состава; обводнение грунтов, изменение их физико-механических свойств и, как следствие, просадку и набухание грунтового основания под зданиями и сооружениями; подтопление поверхностных объектов, заболачивание пахотных земель, загрязнение питьевых источников воды высокоминерализованной шахтной водой. Просадки обуславливают возникновение уступов на земной поверхности, которые вызывают деформации трубопроводов и, в свою очередь, еще большее обводнение [1].

Количество закрытых шахт в Донбассе непрерывно растет. На 2014 год на Донбассе насчитывалось до 227 шахт, из которых уже 100 находились в процессе ликвидации [4].

Они ликвидируются различными способами, а именно «мокрой», «сухой» и «полусухой» консервацией. При использовании методов «сухой» консервации в заброшенных шахтах постоянно работают системы управления уровнями подземных вод. То есть, откачка воды с минимальными рисками для поверхности.

В процессе «мокрой» консервации шахтные воды выливаются на поверхность естественным путем, Отсутствие откачивания воды ведет к появлению болот, загрязнению вод нечистотами и ядовитыми веществами, а также потере источников питьевой воды [2].

В настоящее время в г. Донецке, в результате проведения боевых действий, некоторые шахты затапливаются в аварийном не контролируемом режиме без предварительной подготовки. Ликвидация угольных шахт в г. Донецке имеет свою специфику:

высокая степень урбанизации, в пределах горных отводов ликвидируемых шахт расположен густонаселенный регион с населением около 1 млн. человек;

имеется большое количество предприятий различных отраслей промышленности: металлургической, химической, энергетической и коксохимической;

существует многоэтажная жилищная и промышленная застройка, железнодорожные и автомагистрали;

разработка угольных месторождений ведется более 200 лет.



Рис. 1. Картограмма угольных шахт Ростовской области [3]

Шахтные воды отличаются высоким содержанием взвешенных веществ (до 0,1 г/л), повышенной минерализацией (содержание солей до 3 г/литр приходится на 70% всех шахт, от 3 до 7 г/литр на 26% всех шахт), из-за чего в водоёмы и реки ежегодно сбрасывается более 3 млн. т минеральных солей и веществ.

Наличие в воде загрязнений вызывает ее помутнение, обуславливает окисляемость и цветность, придает запах и привкус, определяет минерализацию, кислотность и жесткость. В большинстве случаев шахтные воды в районе города категорически не пригодны для питья и обладают свойствами, исключающими их использование в технических целях без предварительной обработки [6].

Шахтные воды могут рассматриваться как реальный близко расположенный источник для получения воды питьевого качества. В этом случае необходимо

использовать технологию доочистки воды после удаления коллоидных, взвешенных частиц и ее обеззараживания. Наиболее приемлемой технологией глубокой очистки является обратноосмотическая. Такая конструкция установки определяет самое важное качество – универсальность. Главным преимуществом обратного осмоса является возможность использования в домах и квартирах, школах, больницах, предприятиях общественного питания, в общественных местах. Мощные установки широко используются в промышленности и теплоэнергетике. Второе важное достоинство – многовариантность конструкций. Выбрать можно установку производительностью от 8 литров в час до 50 000 л/ч. Высокая степень обессоливания (очистки) воды до 98%. При минимальных энергетических затратах вода почти полностью очищается от солей, молекулы которых намного меньше молекул воды [3].

Выводы. Для эффективной работы очистных сооружений и выполнения установленных нормативов ПДК необходима реконструкция действующих или строительство новых очистных сооружений на основе современных технологий. Ситуация при закрытии шахт начинает меняться очень быстро. На данном этапе традиционными методами мониторинга за этими изменениями не угнаться, необходимы дистанционные методы, то есть аэрокосмические; необходимо экологическое моделирование, чтобы полученные данные об изменениях среды быстро закладывать в модели и делать оптимистические прогнозы. И, соответственно, обосновывать мероприятия, потому что, чем больше глубина, тем дороже водоотлив и рискованнее его влияние при закрытии шахт.

Список литературы:

1. Горшков, В.А. Очистка и использование сточных вод предприятия угольной промышленности / В.А. Горшков. – М.: Недра, 1981. – 269 с.
2. Войтович, С. П. Геохимические особенности шахтных вод угольных бассейнов Украины и России / С. П. Войтович. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 23 (103). – С. 395-397. – URL: <https://moluch.ru/archive/103/23970/> (дата обращения: 15.11.2022).
3. Высоцкий, С. П. Технологии очистки воды для систем питьевого и промышленного водоснабжения [Текст] / С. П. Высоцкий, А. В. Фаткулина // Вісник Донецького університету. Сер. А : Природничі науки. – 2003. – Вип. 1. – С. 312-316.
4. Парахонский, Э.В. Охрана водных ресурсов на шахтах и разрезах / Э.В. Парахонский. – М.: Недра, 1992. – 191с.
5. Современные проблемы очистки сточных вод и охраны ресурсов поверхностных вод в приграничье: материалы международной научно-практической конференции (Брест, 24-25 сентября 2015 года) / [гл. ред. Н. В. Михальчук]. – Брест: Альтернатива, 2015. – 105 с.
6. Сооружения для отстаивания при контакте с осадком. – Текст: электронный // Энергетика. ТЭС и АЭС: [сайт]. – URL: <https://tesiaes.ru/?p=11507> (дата обращения: 18.10.2022).

СОДЕЖАНИЕ

Секция «Экономическая безопасность»

Акимова Д. Н. <i>Научный руководитель:</i> Еропутова О. А. Коммерческая тайна и способы ее защиты.....	4
Алябьева А. Ю. <i>Научный руководитель:</i> Кондрашова Е. А. Формирование модели оценки финансовой безопасности предприятия...	7
Артемьева А. Г., Кострова А. Д. <i>Научный руководитель:</i> Кувалдина Т. Б. Налоговый контроль как элемент налогового администрирования.....	10
Булучевский В. В., Исина Ж. Ж. <i>Научный руководитель:</i> Кувалдина Т. Б. Экономическая безопасность угольной промышленности.....	13
Волик Ю. В. <i>Научный руководитель:</i> Давлианидзе Я. С. Экономическая преступность и ее влияние на экономическую безопасность.....	16
Володин К. О. <i>Научный руководитель:</i> Давлианидзе Я. С. Безопасность российского бизнеса в современных условиях.....	19
Габриелян А. А. <i>Научный руководитель:</i> Давлианидзе Я. С. Международная экономическая безопасность в современную эпоху мирового противостояния.....	22
Ерина А. А. <i>Научный руководитель:</i> Дрындак А. А. Инновации как фактор устойчивого развития экономической безопасности.....	25
Зазаева Ю. К. <i>Научный руководитель:</i> Сокольникова О. Б. Применение антидемпинговых мер защиты рынка как способ обеспечения экономической безопасности.....	28
Кирносенко А.С. <i>Научный руководитель:</i> Бычкова О. В. Влияние санкций 2022 года на экономику РФ.....	31
Колесникова В. И. <i>Научный руководитель:</i> Дрындак А. А. Экономическая безопасность предприятий в условиях цифровых технологий и пандемии.....	33
Конюхова А. Е., Костоломова А. Е. <i>Научный руководитель:</i> Кувалдина Т.Б. Информационные технологии в налоговом администрировании.....	36
Коротченкова А. Д. <i>Научный руководитель:</i> Давлианидзе Я. С. Инновации и информационные технологии, как ключевой фактор повышения конкурентоспособности страны.....	39
Кравченко Д. Ю. <i>Научный руководитель:</i> Комисова М.М. Применение программы «цифровая экономика» в контексте увеличения инвестиционной привлекательности Донецкой Народной Республики.....	42
Кулакова Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Давлианидзе Я. С. Актуальные проблемы в экономическом секторе России.....	45
Лева Е. С. <i>Научный руководитель:</i> Щетинская Я. В. Направления обеспечения экономической безопасности предприятия....	48
Маликова А. Ю. <i>Научный руководитель:</i> Давлианидзе Я. С. Экономическая безопасность России в условиях санкций.....	51
Маркосян О. Р. <i>Научный руководитель:</i> Сурина И. В. Особенности инвестиций физических лиц в ценные бумаги.....	54
Матва Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Селиванова Ю. В. Теневая экономика – угроза экономической безопасности государства...	57
Мельник Т. С. <i>Научный руководитель:</i> Селиванова Ю. В. Влияние западных санкций на энергетическую систему Российской	

Федерации.....	60
Онопrienко Е. А. Научный руководитель: Дрындак А. А. Проецирование инновационного опыта Австралии на экономику Донецкой Народной Республики.....	63
Орехова Е. А. Научный руководитель: Давлианидзе Я. С. Теневая экономика как угроза экономической безопасности России.....	65
Павленко Т. Н. Научный руководитель: Селиванова Ю. В. Разработка долгосрочной стратегии роста предприятия с помощью матрицы Ансоффа.....	68
Пирчак А. В. Научный руководитель: Селиванова Ю. В. Влияние санкций на экономическую безопасность Российской Федерации.....	71
Прохоренко К. Д. Научный руководитель: Давлианидзе Я. С. Инновационный аспект развития предприятия.....	74
Радченко Д. С. Научный руководитель: Селиванова Ю. В. Финансово-экономическое состояние ведущих предприятий металлургического комплекса России.....	77
Салтыкова Ю. С., Гудкова В. Д. Научный руководитель: Кувалдина Т. Б. Налоговые риски и их последствия.....	80
Саркисян А. А. Научный руководитель: Давлианидзе Я. С. Экономическая безопасность предприятия: риски и угрозы.....	83
Скигин В. С. Научный руководитель: Завгородняя Ю. В. Необходимость ресурсосберегающих технологий на предприятии.....	86
Смирнова К. А. Научный руководитель: Советникова О. П. Оценка системы показателей экономической безопасности Республики Беларусь.....	89
Фараго И. Научный руководитель: Бычкова О. В. Финансовая безопасность предприятия.....	92
Федорищева Е. А. Научный руководитель: Дрындак А. А. Анализ экономической безопасности предприятия ООО «Продукты Донбасса».....	95
Франц О. В. Научный руководитель: Захарова А. Э. Экономическая безопасность РФ на современном этапе: гарантии, проблемы и пути их решения.....	97
Ходун Э. В. Научный руководитель: Тофан А. Л. Текучесть кадров на предприятии как угроза экономической безопасности предприятия.....	100
Чегринец Е. А. Научный руководитель: Тофан А. Л. Применение проектного подхода к обеспечению финансовой безопасности предприятия.....	103
Чудина И. Е., Степкина Е. В. Научный руководитель: Кувалдина Т. Б. Налоговый мониторинг: сущность и технология проверки.....	105
Шляхова А. С. Научный руководитель: Еропутова О. А. Экономическая безопасность предприятия в условиях кризисного развития.....	108

Секция «Прикладная экономика, математические методы и модели»

Зюбан Д. А. <i>Научный руководитель:</i> Гладкова Л.А. Применение пределов в экономических расчетах.....	111
Ибрагимхалилова Д. В. <i>Научный руководитель:</i> Полшков Ю. Н. Количественные и качественные показатели устойчивого развития экономики промышленной отрасли.....	113
Иванова Д. Д. <i>Научный руководитель:</i> Пелашенко А. В. Применение числовых характеристик случайных величин в бизнес-планировании.....	116
Игнатенко А. И. <i>Научный руководитель:</i> Полшков Ю. Н. Методические особенности управления капиталом предприятия с помощью инструментов экономико-математического моделирования.....	119
Кожевникова А. А. <i>Научный руководитель:</i> Подповетная Ю. В. Использование эконометрических методов при осуществлении прогноза среднедушевых денежных доходов и величины прожиточного минимума.....	123
Криворотов Д. Н. <i>Научный руководитель:</i> Пелашенко А. В. Применение методов теории вероятностей при оценке экономических стратегий и решений.....	126
Либерман Э. Э. <i>Научный руководитель:</i> Пелашенко А. В. Применение инструментария теории вероятностей для решения экономических задач.....	129
Литвиненко Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Полшков Ю. Н. Развитие методов прикладного математического моделирования сценариев реализации экономической политики на муниципальном уровне.....	131
Мицкевич Н.О., Савицкая Ю.Д. <i>Научный руководитель:</i> Бухтик М. И. Применение логарифмического метода для прогнозирования валовой прибыли предприятия на примере ОАО «Красный пищик».....	134
Перескокова Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Подповетная Ю. В. Корреляционно-регрессионный анализ социально-экономического развития Челябинской области.....	136
Плаксина М. М. <i>Научный руководитель:</i> Загурская Т. Н. Корреляционно-регрессионный анализ динамики развития высокотехнологичных отраслей в Китае.....	139
Рубцова В. А. <i>Научный руководитель:</i> Рябич О. Н. Транспортная задача линейного программирования на примере предприятия ГП «РТК».....	142
Сагайдак М. А. <i>Научный руководитель:</i> Пелашенко А. В. Нормальный закон распределения и его применение в практической деятельности.....	145
Самигина А.Ф. <i>Научный руководитель:</i> Подповетная Ю. В. Сущность и перспективы применения математических методов в медицине: эконометрический аспект.....	148
Сирота А. А. Прикладной анализ особенностей мирового опыта использования инструментов стратегического планирования развития промышленной отрасли.....	150
Стрелец Я. В. <i>Научный руководитель:</i> Пелашенко А. В. Методы теории вероятностей в прикладных экономических задачах.....	153
Талах Н. Д. <i>Научный руководитель:</i> Полшков Ю. Н. Механизм управления бизнес-процессами предприятий	

машиностроительного комплекса: теоретическое обоснование и прикладная сущность.....	156
Тараненко И. В. <i>Научный руководитель:</i> Колесник Л. И. Анализ состояния туризма в США.....	159
Хамдохова Б. З. <i>Научный руководитель:</i> Савицкая И. М. Экономическое прогнозирование АПК и его методы.....	162
Ярош Б. Я. <i>Научный руководитель:</i> Лисянская И. И. Прикладные аспекты индикативных подходов к управлению социально-экономическим развитием региона.....	165

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

Абзалова Я. А. <i>Научный руководитель:</i> Киселева А. А. Совершенствование оплаты труда персонала организаций.....	168
Билан Е. В. <i>Научный руководитель:</i> Романюк Н. В. Эмоциональный интеллект в мотивации персонала.....	171
Blyudanova V. R. <i>Научный руководитель:</i> Komkova A. S. Stress resistance as a necessary professional skill of future economists.....	174
Болдырева А. А. <i>Научный руководитель:</i> Плетнев Д. А. Гендерное влияние на избираемый индивидом стиль руководства.....	177
Бутц Д. Е. <i>Научный руководитель:</i> Куршакова Н. Б. К вопросу о роли основных положений теории мотивации в управлении персоналом предприятия.....	180
Voevoda V. A. <i>Scientific supervisor:</i> Matvienko E. N. Personnel management and labor economics.....	183
Выходцева А. А. <i>Научный руководитель:</i> Карпенко Н. А. Повышение производительности труда за счёт улучшения условий труда.....	185
Гарагашко В. А. <i>Научный руководитель:</i> Ляхова Л. С. Отбор и наём персонала на предприятии.....	188
Гончаренко А. Д. <i>Научный руководитель:</i> Петенко А. В. Оплата труда персонала как составляющая мотивационной политики предприятия.....	191
Гусева Е. Д. <i>Научный руководитель:</i> Плетнев Д. А. Особенности разных типов руководителей по отношению к способу принятия решений.....	194
Демидова А. О. <i>Научный руководитель:</i> Карпенко Н. А. Разработка мероприятий по преодолению проблем безработицы в государстве.....	197
Дьяченко Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Савицкая И. М. Основные положения классической школы управления и их значение на современном этапе.....	200
Еверзов Н. М. <i>Научный руководитель:</i> Лукьянова К. К. Мировые тенденции в мотивации персонала.....	202
Yersultankyzy A., Moldakenova E. K., Amrenova G. K. Business career management as a factor in personnel development.....	206
Комиссарова С. А. <i>Научный руководитель:</i> Согрина Н. С. Управление персоналом таможенной службы России в условиях глобализации.....	209

Коржан Я. В. <i>Научный руководитель:</i> Ляхова Л. С. Мотивация персонала предприятия.....	211
Круглова А. А. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Подготовка специалистов по медиации.....	214
Лазепниченко Д. М. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. HR-бренд как стратегия мотивации и привлечения молодых специалистов.....	216
Лищишина С. Р. <i>Научный руководитель:</i> Петенко А. В. Организация труда персонала на предприятии.....	219
Луценко В. Р. <i>Научный руководитель:</i> Савицкая И. М. Экономические аспекты управления персоналом в АПК.....	222
Мананкина А. А. <i>Научный руководитель:</i> Штреккер И. А. Внутрифирменные рынки труда и их особенности.....	225
Масленникова В. С. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Особенности управления персоналом в эпоху цифровой экономики в Донецкой Народной Республике.....	227
Минасян А. А. <i>Научный руководитель:</i> Рябченко А. А. Характер и темперамент как основа процесса управления персоналом ...	230
Нестеров Д. Е. <i>Научный руководитель:</i> Бобрышева Е. В. Влияние культуры труда на его производительность.....	233
Остапченко А. Ю. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Проблема дефицита квалифицированных кадров в условиях цифровой экономики	235
Потанова Д. И. <i>Научный руководитель:</i> Савицкая И. М. Подбор персонала: актуальные проблемы и пути решения.....	238
Саркисян Д. А. <i>Научный руководитель:</i> Романюк Н. В. Профессиональное развитие персонала металлургического предприятия..	241
Сидоркин И. С. <i>Научный руководитель:</i> Рябченко А. А. Материальное стимулирование: понятие, особенности, проблемы.....	244
Соловьян Д. А. <i>Научный руководитель:</i> Смирнов С. Н. Деятельность службы управления персоналом на предприятии.....	247
Спрожницкая Е. Н., Григорян Ж. Н. <i>Научный руководитель:</i> Богатырёва О. В. Управленческие решения и факторы, влияющие на процесс их принятия и на управление персоналом.....	250
Шутова Ю. С. <i>Научный руководитель:</i> Рабцевич А. А. Особенности обеспечения условий труда в организации.....	252
Юрьева Ю. С. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития предприятий.....	254
Яровая Д. Р. <i>Научный руководитель:</i> Смирнов С. Н. Подбор и расстановка персонала на предприятии.....	257

Секция «География и обществознание»

Агаркова В. А. <i>Научный руководитель:</i> Дубель В. М. Использование географического фактора развития агропромышленного комплекса Донбасса.....	260
Андреева О. С. <i>Научный руководитель:</i> Мизевич М. Е. Современное состояние охраны лесных ресурсов России.....	262

Бублик Е. М. <i>Научный руководитель:</i> Закотнюк О. Л. Эффективность использования туристско-краеведческой работы в процессе преподавания географии.....	265
Воробченко А. С. <i>Научный руководитель:</i> Орлова Л. В. Экологическое состояние почв Донбасса.....	268
Ермоленко Е. С. <i>Научный руководитель:</i> Ефимова А. Ю. Уникальный байрачный лес степного Донбасса – Путиловская роща.....	270
Иванина Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Кошелева Е. Г. Особенности школьного географического образования в зарубежных странах.....	273
Кучерук Л. А. <i>Научный руководитель:</i> Ефимова А. Ю. Орогенез Донецкого кряжа.....	276
Морозова Ю. И. <i>Научный руководитель:</i> Ефимова А. Ю. Роль географического прогнозирования в географической науке.....	279
Плужник А. А. <i>Научный руководитель:</i> Дубель В. М. Перспективы использования природно-ресурсного потенциала Арктики	282
Чуканова Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Чижикова О. А. Влияние закрытия шахт Донбасса на водообеспечение региона.....	285

Научное издание

**Управление развитием социально-экономических систем:
глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост**

Материалы XXIII Международной научной конференции
молодых учёных и студентов
(Донецк, 8 декабря 2022 г.)

Том 3

*Ответственный за выпуск
председатель Совета молодых ученых экономического факультета
ГОУ ВПО «ДОННУ» Воробьева Ю. С.*

Оргкомитет конференции не несёт ответственности за достоверность
информации, предоставленной в рукописях
Напечатано с оригинал-макета, предоставленного авторами

Под общей редакцией *Ю. Н. Поликова*
Ответственный за выпуск *Ю. С. Воробьева*

Дизайн обложки *К. А. Амирханян*
Технический редактор *Ю. С. Воробьева*

Электронный макет разработан оргкомитетом конференции
в Совете молодых ученых экономического факультета
ГОУ ВПО «ДОННУ»
РФ, Донецкая Народная Республика, 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186.
e-mail: ef.smo@donnu.ru

Подписано в печать 30.12.2022 г.
Формат 60x84/8. Бумага офсетная.
Печать цифровая. Усл. печ. л. 48,24
Тираж 100 экз. Заказ №30декабрь

Донецкий национальный университет
83001, г. Донецк, ул. Университетская, 24.
Свидетельство о внесении субъекта
издательской деятельности
в Государственный реестр
Серия ДК 1854 от 24.06.2004 г.