



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ISSN: 2664-7362



РУССКИЙ ЦЕНТР

МАТЕРИАЛЫ

VI Международной научной конференции

Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности



Том 5

Экономические науки
Часть 3



Дорогие коллеги!

В Донецком национальном университете стало традиционным проведение международных научных конференций «Донецкие чтения». Они организуются ежегодно, начиная с 2016 года.

В 2021 году Международная научная конференция «Донецкие чтения: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» проходит в шестой раз и принадлежит к числу наиболее масштабных и значимых научных мероприятий в Донецкой Народной Республике.

С каждым годом эти конференции вызывают все больший интерес в отечественном и зарубежном научно-образовательном пространстве. Постоянно расширяется состав их участников, перечень выносимых на обсуждение научных проблем. Число представляемых докладов за годы проведения конференций возросло более чем в два раза.

В 2021 году VI Международная научная конференция «Донецкие чтения: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» проводится при поддержке Главы ДНР, Общественной организации «Русский Центр», Совета ректоров вузов ДНР. В ее подготовке и проведении активное и деятельное участие принимают научные организации Донецкой Народной Республики, входящие в состав академического консорциума «Научно-образовательный и инновационный комплекс ДонНУ».

Конференция представлена 67 секциями, которые отражают достижения по широкому спектру научных направлений – от фундаментальной математики и цифровых компьютерных технологий до проблем культуры, духовности, искусства. Данный сборник является одинадцатым изданием, включающим 16 книг общим объемом более пяти тысяч страниц.

Свои доклады на VI Международную научную конференцию «Донецкие чтения: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» по результатам выполненных фундаментальных и прикладных исследований прислали известные специалисты и молодые ученые из многочисленных научно-образовательных организаций, представляющие Донецкую и Луганскую народные республики, Российскую Федерацию и целый ряд зарубежных государств. Уверенность в успешной работе конференции придает единодушие всех участников из многих уголков Русского мира: Москвы, Рязани, Ростова, Воронежа, Ставрополя, Краснодара, Минска, Цухуми, Цхинвала, Республики Крым.

Проведение VI Международной научной конференции «Донецкие чтения: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» будет способствовать решению новых актуальных задач фундаментальной и прикладной науки, технологий, внесет свой вклад в инновационное развитие Донецкой Народной Республики, в дальнейшее укрепление творческих контактов ученых, педагогов, деятелей культуры и искусств стран-участниц.

Пусть наша конференция станет местом для дальнейших интересных и плодотворных встреч. Уверена, что результаты работы будут полезны всем участникам, а предложенные рекомендации найдут свое применение в дальнейшей практической деятельности каждого из нас!

Ректор, доктор физико-математических наук, профессор
С.В. Беспалова

Министерство образования и науки
Донецкой Народной Республики
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет»
Русский Центр

VI Международная научная конференция

Материалы
конференции

Том 5

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
НАУКИ**

Часть 3

Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности

г. Донецк
26–27 октября 2021 г.

Донецк
Издательство ДонНУ
2021

ББК У.я431
УДК 33(043.2)
Д672

Редакционная коллегия:

С.В. Беспалова (главный редактор), М.В. Фоменко (отв. секретарь),
В.А. Дубровина, В.И. Сторожев, Ю.Н. Полшков, Н.В. Алексеенко,
Н.Д. Лукьянченко, Е.Г. Кошелева, Е.С. Шилец, О.Н. Головинов,
И.Г. Павловская, А.А. Кужелева, А.Н. Химченко

Д672 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 3* / под общей редакцией проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – 298 с.

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

В третью часть пятого тома материалов VI Международной научной конференции «Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» вошли исследования по актуальным проблемам экономических наук. Рассматриваются вопросы управления персоналом и экономики труда, национальной и региональной экономики, международной экономики, а также коммерции и таможенного дела.

Освещенные в сборнике проблемы и направления их решения будут полезны студентам и аспирантам, преподавателям, специалистам-практикам, проводящим исследования в сфере экономики.

ББК У.я431
УДК 33(043.2)

© Коллектив авторов, 2021

© Донецкий национальный университет, 2021

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ

Председатель:

Беспалова С.В., д-р физ.-мат. наук, профессор, ректор Донецкого национального университета (г. Донецк).

Заместитель председателя:

Бабурин С.Н., д-р юрид. наук, профессор, главный научный сотрудник Института государства и права РАН, Президент Международной славянской академии наук, образования, искусств и культуры, Президент Ассоциации юридических вузов (г. Москва).

Члены программного комитета:

Аваков С.Ю., д-р экон. наук, профессор, ректор Таганрогского института управления и экономики (г. Таганрог).

Андреев Д.А., канд. ист. наук, доцент, заместитель декана по научной работе исторического факультета Московского государственного университета (г. Москва).

Аноприенко А.Я., канд. техн. наук, профессор, ректор Донецкого национального технического университета (г. Донецк).

Болнокин В.Е., д-р техн. наук, профессор, гл. науч. сотр., руководитель Центра подготовки научных кадров ФГБУН «Институт машиноведения им. А.А. Благонравова» (г. Москва).

Васьков М.А., д-р социол. наук, профессор Института истории и международных отношений Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону)

Воронова О.Е., д-р филол. наук, профессор, профессор кафедры журналистики, руководитель Есенинского научного центра Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина, член Общественной палаты Российской Федерации, член Союза писателей и Союза журналистов России (г. Рязань).

Евстигнеев М.П., д-р физ.-мат. наук, профессор, проректор по научной и инновационной деятельности Севастопольского государственного университета (г. Севастополь)

Зайченко Н.М., д-р техн. наук, профессор, ректор Донбасской национальной академии строительства и архитектуры (г. Макеевка).

Кишкань Р.В., председатель Государственного комитета по экологической политике и природным ресурсам при Главе Донецкой Народной Республики (г. Донецк).

Кожухов И.Б., д-р физ.-мат. наук, профессор, профессор кафедры высшей математики НИУ «Московский институт электронной техники» (г. Москва).

Куролан С.А., д-р геогр. наук, профессор, декан факультета географии, геоэкологии и туризма Воронежского государственного университета (г. Воронеж).

Минаев А.И., д-р ист. наук, профессор, ректор Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина (г. Рязань).

Нечаев В.Д., д-р полит. наук, ректор Севастопольского государственного университета (г. Севастополь).

Полищук В.С., д-р техн. наук, директор ГУ «Научно-исследовательский институт «Реактивэлектрон» (г. Донецк).

Половян А.В., д-р экон. наук, профессор, Министр экономического развития Донецкой Народной Республики, и.о. зав. кафедрой менеджмента Донецкого национального университета (г. Донецк).

Приходько С.А., канд. биол. наук, ст. науч. сотр., директор ГУ «Донецкий ботанический сад» (г. Донецк).

Решидова И.Ю., канд. физ.-мат. наук, директор ГУ «Донецкий физико-технический институт им. А.А. Галкина» (г. Донецк).

Рябичев В.Д., д-р техн. наук, профессор, ректор Луганского государственного университета имени Владимира Даля (г. Луганск).

Савоськин М.В., канд. хим. наук, ст. науч. сотр., директор ГУ «Институт физико-органической химии и углехимии им. Л.М. Литвиненко» (г. Донецк).

Скафа Е.И., д-р пед. наук, профессор, проректор Донецкого национального университета (г. Донецк).

Соболев В.И., д-р биол. наук, профессор кафедры здоровья и реабилитации Крымского Федерального университета им. В.И. Вернадского (г. Ялта).

Сторожев В.И., д-р техн. наук, профессор, проректор Донецкого национального университета (г. Донецк).

Судаков С.Н., д-р физ.-мат. наук, ст. науч. сотр., и.о. директора ГУ «Институт прикладной математики и механики» (г. Донецк).

Тедеев В.Б., канд. техн. наук, профессор, ректор Юго-Осетинского государственного университета имени А.А. Тибилова (г. Цхинвал).

Третьяков В.Т., профессор, декан Высшей школы телевидения Московского государственного университета (г. Москва).

Шемякина Н.В., канд. экон. наук, доцент, директор ГБУ «Институт экономических исследований» (г. Донецк).

Управление персоналом и экономика труда

УДК 331.1

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Абакишина Н.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
natali_abakshina28@mail.ru

Введение. Трудовая адаптация осужденных представляет собой социальный процесс адаптации личности осужденного к трудовой деятельности, в котором личность и трудовая среда взаимодействуют в виде адаптирующихся друг к другу подсистем (авторский подход).

Цель. В условиях экономического дисбаланса, вызванного нестабильной политической ситуацией, в Донецкой Народной Республике, отмечается доля осужденных, не имеющих специальности и соответственно не адаптированных к трудовой деятельности, в результате чего необходимо актуализировать особенности процесса трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы (УИС) на принципиально новой основе.

Основная часть. Процессы трудовой адаптации соотносятся с индивидуальными особенностями личности осужденного посредством реализации своих возможностей и способностей к труду на этапе профессионального обучения, освоения профессии и непосредственно трудовой деятельности, что позволяет осужденным ресоциализироваться в обществе [1].

В процессе трудовой адаптации осужденных происходит их ресоциализация и адаптация к жизни в обществе в виде правопослушного поведения после отбывания назначенного судом наказания.

Предложим авторское определение процесса трудовой адаптации осужденного, которое сводится к следующему: трудовая адаптация как процесс выражается в поведении работающего осужденного в соответствии с приспособлением к социально-трудовой среде уголовно-исполнительной системы, в результате чего вырабатываются профессиональные навыки, повышается уровень профессионального мастерства, воспитывается потребность в труде, формируется нравственное и моральное воспитание.

Комплекс мероприятий, направленных на ресоциализацию и трудовую адаптацию осужденных со стороны администрации учреждений,

исполняющих наказания, в целом позволяет адаптировать их к полноценной жизни в обществе.

Процесс ресоциализации в условиях изоляции от общества включает процесс трудовой адаптации осужденных в сочетании с психолого-педагогическими методами организации труда, что обуславливает возможность достижения в процессе их трудовой занятости различных целей отбывания наказания, среди которых: исправительная, экономическая, социальная, оздоровительная и другие.

Особенности процесса трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики предложим схематически на рис 1.

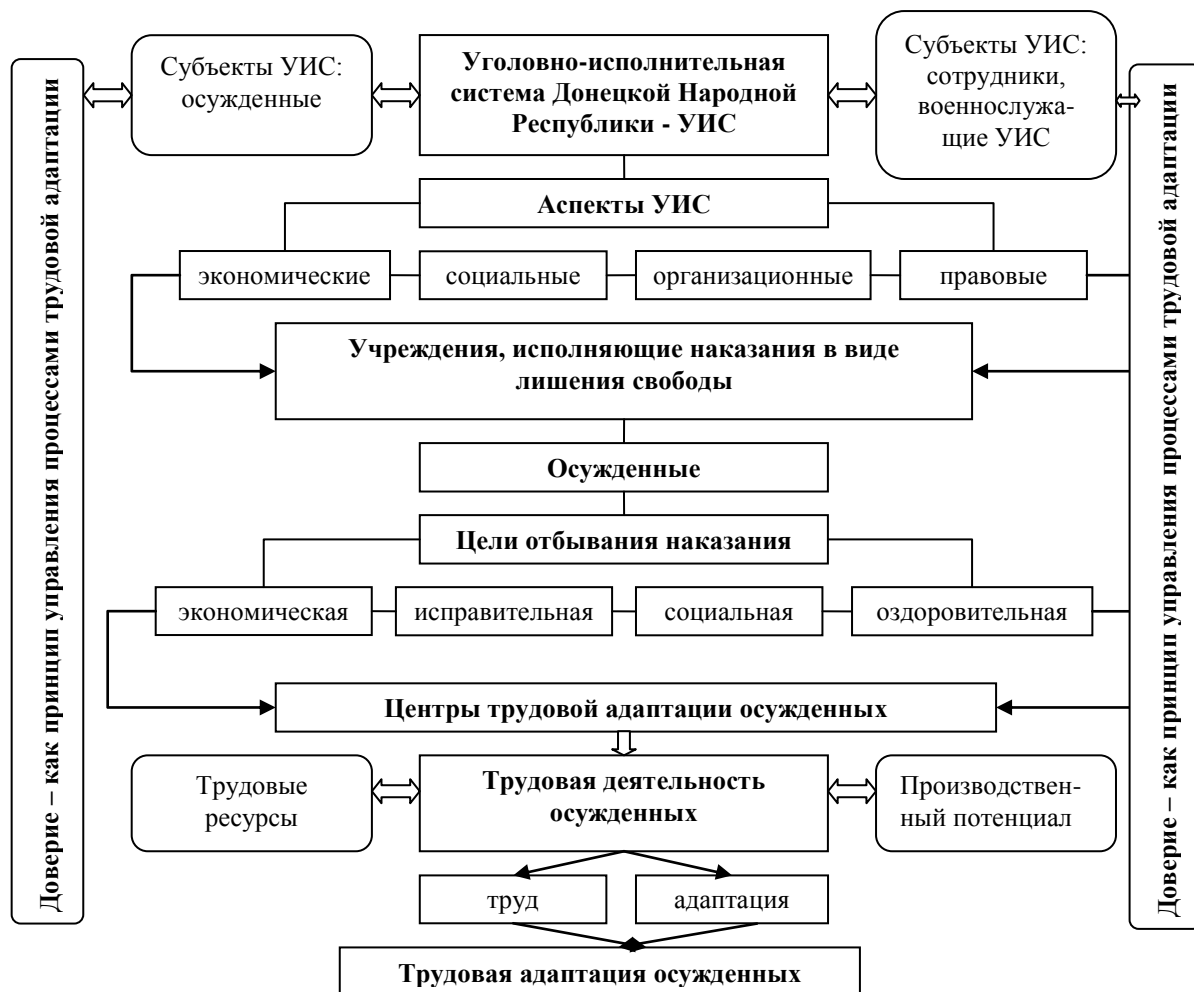


Рис. 1. Особенности процесса трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики

В процессе трудовой адаптации осужденных труд в условиях изоляции от общества служит средством достижения цели исправления осужденных Центров трудовой адаптации осужденных учреждений Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР).

Оздоровительная цель труда предполагает обеспечение условий труда осужденных в соответствии с их полом, возрастом и состоянием здоровья, а также в вопросах соблюдения требований продолжительности рабочего времени, правил охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

Экономические цели производственного сектора учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики основываются на показателях прибыльности в социально-экономическом аспекте экономики региона.

В процессе привлечения осужденных к труду необходимо предоставить им возможность освоения желаемых видов работ, наделяя их правом выбора освоения специальности в ходе обучения в учреждениях уголовно-исполнительной системы, которая после освобождения будет применена для трудоустройства в обществе, что придает экономической цели труда социальную составляющую.

Проведение ресоциализационных мероприятий, направленных на повышение уровня профессиональной подготовки осужденных, послужит гарантом реализации общесистемных целей ГСИН МЮ ДНР.

Как справедливо отмечено В. Г. Саенко, от современного работника требуется освоение в процессе профессионального становления навыков управления своим поведением, так как профессиональное взаимодействие с подчиненными занимает значительную сферу деятельности [2, с. 139].

В целом, экономические аспекты уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики находят свое отражение в производственном секторе ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, где экономические цели должным образом определяют соответствующие показатели деятельности учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР.

Заключение. Объем проводимых ресоциализационных мероприятий не должен носить временный характер, а в значительной мере должен носить системный подход в вопросах трудовой адаптации осужденных к профессиональной деятельности в учреждениях, исполняющих наказания, повышая при этом уровень их правосознания и социального мышления.

Список литературы

1. Ибрагимов О. А. Понятие трудовой адаптации осужденных: системный анализ / О. А. Ибрагимов. – DOI 10.18334/tr.16.13.493 // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16, № 13. – С. 2011–2020.
2. Саенко В. Г. Экономические аспекты организации производства в пенитенциарной системе / В. Г. Саенко, И. Е. Лазарева // Сб. научных работ серии «Государственное управление». Вып. 20 : Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2020. – С. 132–141.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ ЭКОНОМИКИ

Балтачеева Н.А., д-р экон. наук, проф.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

n.baltacheeva@donnu.ru

Введение. Современные теоретические и методологические подходы к управлению человеческим потенциалом довольно разнообразны и представлены множеством различных концепций, однако управление потенциалом человека в условиях нестабильности и неустойчивости имеет свои специфические особенности и характеристики, которые нуждаются в детальном изучении.

Цель статьи – обосновать необходимость применения современных подходов к управлению человеческим потенциалом – инновационного и знаниевого; раскрыть их сущность.

Основная часть. Одной из наиболее значимых проблем в управлении человеческим потенциалом в современной экономике является невозможность эффективного обеспечения управления с помощью традиционных методов и подходов. Многие организации, предприятия и системы в целом, в силу своей инновационности, нуждаются в новых формах и методах поддержания устойчивости в гипердинамичной окружающей среде. В данных условиях существования именно человек, его потенциал становятся главными ресурсными факторами, конкурентными преимуществами, способными обеспечить необходимую стабильность.

Человеческий потенциал сегодня – это не только определенные умения и навыки индивида, это цельная, многоструктурная система личностных, профессиональных компетенций, которые в совокупности создают качественные преимущества личности. Его можно рассматривать как «феноменом внутренней динамичности человеческой природы» и считать его частью трудового потенциала, так как он позволяет создавать новые качества и характеристики человека. Исходя из этого, потенциал необходимо рассматривать как совокупность внутренних механизмов, позволяющих мобилизовать все способности человека с целью выполнения определенных профессиональных задач.

В силу своей многонаправленности, на формирование, развитие и управление потенциалом влияет множество внешних и внутренних факторов. Именно они определяют непосредственные направления развития человека.

Необходимо отметить, что трансформация человеческих навыков в потенциал происходит в рыночной экономике, где рабочая сила становится физическим, квалифицированным, интеллектуальным (творческим), управленческим и предпринимательским трудом. Инвестирование в развитие человеческих производительных сил и возможностей создает новую производительную силу, повышающую производительность труда и доход владельца человеческого потенциала.

Ученые-экономисты С. А. Курганский, С. А. Дятлов и А. И. Добрынин [1] исследовали вопросы управления человеческим потенциалом на основе оценки его состояния и эффективности использования. По мнению ученых, потенциал проходит три уровня управления: индивидуальный, микро- и макроуровни.

Первый уровень позволяет выявить врожденные, так называемые базовые, личностные возможности и компетенции человека, а также определить направления, формы и способы их дальнейшего развития. На микроуровне происходит реализация человеческого потенциала через применение накопленного знания и опыта на практике, на макро- – управление через государственные стандарты и гарантии. Использование данных стандартов позволяет выделять наиболее важные и значимые направления социальной политики и, как следствие, постоянно отслеживать реальное положение государственных социальных гарантий.

При синхронизации всех процессов и этапов управления человеческим потенциалом возможно зарождение инновационного потенциала человека, основанного на креативности, индивидуальности и способности к созданию и воспроизводству новых знаний.

В связи с этим целесообразно говорить о двух наиболее актуальных подходах управления в условиях нестабильности экономики – управление человеческими ресурсами и управление знаниями.

Подход к управлению человеческими ресурсами основан на высоких технологиях, которые требуют детального изучения, производства высококвалифицированных кадров, и направлен на управление развитием и улучшением качественных характеристик. В данном случае человеческие ресурсы приобретают особое стратегическое значение, следовательно, инвестиции в их развитие имеют большую значимость и актуальность, чем инвестиции в производство.

Многие отечественные и зарубежные ученые рассматривают проблему управления человеческим потенциалом с точки зрения инновационного подхода с целью обеспечения инновационных процессов кадрами необходимой квалификации, что, по мнению Е. В. Яковлевой, возможно через реализацию циклического процесса интеллектуализации, состоящего из последовательных этапов планирования, формирования, развития, преобразования и использования человеческого потенциала [2, с. 45].

Второй подход основан на управлении знаниями. Томас Давенпорт и Ларри Прусак трактуют управление знаниями как процесс сбора, распространения и эффективного использования знаний [3].

Знания, созданные человеком, являются частью человеческого потенциала и проявляются в виде интеллектуальных навыков и умений, необходимых для профессиональной деятельности и жизни. Целью производства знаний является создание системы знаний для внутреннего использования организации и продажи интеллектуальных продуктов на рынке. Здесь знания являются источником дохода.

Главной целью управления знаниями является формирование экономической ценности, так как важно не количество знаний, а их сущность, применимость, эффективность. Только на основе таких знаний можно создать механизм экономического роста и прогресса. Помимо этого, знания необходимо ранжировать и разделять с целью получения максимального экономического потенциала от использования. Данное утверждение свидетельствует о том, что знания имеют разный уровень воздействия на различные процессы и могут привести к разным последствиям.

Стоит отметить, что в отличие от инновационного подхода, знаниевой определяется способностью индивидов быть творческими и креативными, то есть не просто мыслить и анализировать, а создавать новые идеи и интеллектуальную собственность.

Заключение. Таким образом, в условиях нестабильности развития экономики инновационные и знаниевые подходы к управлению человеческим потенциалом приобретают особое значение, так как требования к трудовой деятельности и качеству человеческого потенциала возрастают пропорционально созданию новых технологий, что и обуславливает необходимость выявления новых способов развития креативной составляющей индивида.

Список литературы

1. Добрынин А. И. Человеческий потенциал. Методические аспекты анализа / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, С. А. Курганский. – СПб.: СПбГУЭФ, 1999. – 354 с.
2. Яковлева Е. В. Интеллектуализация персонала как основа экономического роста в условиях инновационной экономики / Е. В. Яковлева // Омский научный вестник. – 2011. – № 2 (96). – С. 44-47.
3. Davenport T. Working Knowledge: how organizations manage what they know / T. Davenport, L. Prusak. – Boston: Harvard Business School Press, 1998.

ОБОСНОВАННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА НА ПОДГОТОВКУ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР СНИЖЕНИЯ ДИСБАЛАНСОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ДНР

Борисенко М.В., канд. экон. наук, доц.,
ГБУ «Институт экономических исследований», г. Донецк, ДНР
btw.2907@yandex.ua

Введение. Государственный заказ на подготовку специалистов учреждениями профессионального образования является важным инструментом регулирования дисбалансов, возникающих на рынке труда и залогом социальной стабильности и успешности государства. Необоснованность объема и структуры такого заказа со временем приведет к прекаризации населения, особенно его молодежной когорты, и к одновременному оттоку наиболее конкурентоспособной его [населения] части, подготовленных по направлениям, не востребованным экономикой территории проживания. В этой связи важной задачей государственного управления является определение максимально объективной и релевантной потребностям экономики и планам социально-экономического развития объема и структуры контрольных цифр приема в образовательные учреждения [2, с. 201].

Цель настоящего исследования подчинена решению вышеобозначенной задачи и состоит в составлении перечня базовых мероприятий, позволяющих сформировать обоснованный по объему и структуре государственный заказ на подготовку квалифицированных кадров для экономики ДНР.

Основная часть. Достаточность количества рабочей силы определяется фактическими потребностями экономики в кадрах в текущий момент времени в разрезе сложившейся её профессионально-квалификационной структуры, скорректированной с учетом перспектив развития экономики [1, с. 43]. В постперестроечный период, сложившийся при плановой экономике порядок формирования государственного заказа на подготовку специалистов был нарушен, что привело к перенасыщению рынка труда специалистами определенных направлений подготовки и обусловило тотальный дефицит представителей рабочих специальностей, что в корне противоречило структуре экономики. Эта порочная практика продолжается по сегодняшний день, что приводит к неадекватным потребностям рынка труда и структуре системы профессионального образования, и изначально предопределяет неэффективность финансовых вложений в подготовку специалистов.

Ниже предложен перечень базовых мероприятий, которые позволят сформировать обоснованный государственный заказ на подготовку

специалистов в ДНР как по объему, так и в структурно-квалификационном разрезе.

1. Определение (формирование перечня) входных параметров для прогнозирования и расчета КЦП:

- темпы роста экономики в разрезе существующих видов экономической деятельности;

- перечень стратегических отраслей развития Республики;

- в разрезе указанных отраслей определение технологий и производств, планируемых к реализации;

- формирование плановых объемов производства и нормативной штатной численности занятых на таких производствах;

- определение прогнозной потребности в кадрах по планируемым производствам.

2. Определение базовой перспективной потребности экономики в кадрах:

оценка текущего объема и структуры занятых в социально-экономической сфере Республики посредством проведения мониторинга кадровой потребности согласно разработанной Методики мониторинга кадровых потребностей отраслей экономики ДНР, разработанная ГБУ «Институт экономических исследований» в результате выполнения темы НИОКТР № гос. регистрации 0120D000075;

расчет прогноза базовой ежегодной дополнительной потребности в кадрах посредством Аналитической системы мониторинга кадровой потребности субъектов хозяйствования на базе программы Microsoft Excel, разработанная ГБУ «Институт экономических исследований» в результате выполнения темы НИОКТР № гос. регистрации 0120D000075 – (горизонт планирования 5 лет). Такая потребность рассчитывается для текущей структуры экономики без учета ее перспективных изменений, реализации инновационных проектов.

3. Расчет численности занятых в прогнозном периоде.

4. Анализ профессионально-квалификационного состава лиц, ищущих работу (составление Реестра профессионально-квалификационного состава (ПКС) таких лиц).

5. Оценка возможности реализации трудового потенциала лиц, ищущих работу, в рамках имеющихся вакансий по результатам проведенного мониторинга кадровой потребности.

6. Определение количества и квалификационной структуры лиц, незадействованных в экономике в настоящий момент, находящихся в поиске работы, которые подлежат переобучению смежным профессиям или повышению их квалификации до требуемого экономике Республики уровня (коррекция Реестра ПКС лиц, ищущих работу).

7. Учет лиц, совмещающих профессиональное обучение в образовательных учреждениях Республики с работой (Ведомость работающих студентов).

8. Определение совокупной ежегодной дополнительной потребности (далее – ЕДП) экономики в квалифицированных кадрах с учетом реализации стратегических планов (реализации инвестиционных проектов, запуска новых производств и т.д.) и базовой ежегодной дополнительной потребности, а также с учетом работающих студентов и перепрофилированных лиц, ищущих работу, не трудоустроенных в настоящий момент.

- расчет совокупной ЕДП экономики в кадрах по видам экономической деятельности;
- детализация совокупной ЕДП по уровням образования занятых в экономике для каждого вида экономической деятельности;
- детализация совокупной ЕДП по направлениям подготовки для каждого уровня образования и каждого вида экономической деятельности;
- детализация совокупной ЕДП по профессиям в экономике для каждого вида экономической деятельности.

9. Оценка обучающей мощности вузов (максимально возможные объемы подготовки студентов в разрезе уже открытых и перспективных направлений подготовки).

10. Формирование и утверждение итоговых значений и структуры государственного заказа на подготовку кадров учреждениями профессионального образования Республики в разрезе среднего и высшего профессионального образования по укрупненным группам направлений подготовки (специальностей).

Заключение. Таким образом, сформировать обоснованный по объему и структуре государственный заказ на подготовку специалистов возможно лишь положив в основание этого процесса данные о фактических и прогнозных потребностях экономики в квалифицированных кадрах. Предлагаемый перечень мероприятий основан на выверенной логике определения объемов государственного заказа на подготовку специалистов и с учетом устранения текущих моментов, обуславливающих дисбаланс на рынке труда Республики.

Список литературы

1. Питухин Е.А. Прогнозирование кадровых потребностей региональной экономики в разрезе профессий / Е.А. Питухин, Д.М. Мороз, М.П. Астафьева // Экономика и управление. – 2015. – № 7 (117). – С. 41–49.
2. Теей Д. О. Модель регионального рынка труда в задаче управления региональным заказом на подготовку квалифицированных специалистов / Д.О. Теей, В.М. Татьянакин, Т.Д. Карминская, М.А. Русанов // Доклады Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники. – 2013. – № 4 (30). – С. 199–204.

ПРАВИЛА, РОЛИ И ОТНОШЕНИЯ: 3-R МОДЕЛЬ МЕДИАЦИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Бунтовская Л.Л., д-р экон. наук, доц.,

Коноля А.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

buntovskaja-larisa@rambler.ru

Введение. 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. Сущность медиации состоит в том, что нейтральная третья сторона способствует выработке сторонами добровольного взаимовыгодного соглашения, т.е. медиатор лишь облегчает процесс общения, способствует пониманию позиций и интересов сторон, открывает новые перспективы для разрешения конфликта [1].

Цель исследования состоит в теоретическом изучении 3-R модели медиации трудовых конфликтов.

Основная часть. Вдохновленные «геометрией процедур разрешения споров» Бадда и Колвина, Боллен, Эвема и Мундуате разработали модель 3-R медиации на рабочем месте. Эта модель была адаптирована для анализа посредничества в коллективных конфликтах. Модель 3-R относится к трем различным измерениям, которые важно учитывать при принятии решения о посредничестве и его форме: Правила, Роли и Отношения. Эти три параметра вместе создают трехмерную пирамиду, которая построена на различных уровнях, начиная с более широкого в нижней части и заканчивая конкретными тактиками третьей стороны в вершине пирамиды.

В нижней части пирамиды находятся более общие характеристики, которые определяют доступность и использование медиации для конкретного коллективного конфликта на рабочем месте: более широкий контекст управления конфликтами в данном секторе и обществе, организационная культура конфликтов и доступность различных третьих сторон. Важной особенностью, например, является право на забастовку для работников, положение профсоюзов, роль производственных советов на уровне организации, а также различия в законодательстве и практике между государственным и частным сектором. Вершина пирамиды

представляет собой структурирование медиации, стили медиации, стратегии и используемые тактики, которые приводят к определенному результату медиации.

Структурирование медиации сосредоточено на том, кто выступает в качестве медиаторов; существует ли регламентированная команда медиаторов, и отличаются ли они в зависимости от уровня эскалации конфликта; всегда ли медиаторы действуют в парах, командах или в одиночку. Стили медиации относятся к различным подходам в медиации – от оценочного и директивного стилей до трансформационной и фасилитативной медиации.

Стратегия медиатора относится к широкому плану действий, который может помочь решить, какие действия необходимы для достижения определенных целей в конкретных конфликтных ситуациях. Выбранная стратегия относится к общему способу работы медиатора (или команды медиаторов) в ходе самой медиации. Очевидно, что стратегия медиатора сильно зависит от стиля медиации, которого придерживается медиатор. В конечном итоге, личный стиль медиатора и его отношения со сторонами будут влиять на типы встреч, которые состоятся; но всегда решение относительно типов встреч должно основываться на том, что является наиболее подходящим в стремлении помочь сторонам продвинуться к соглашению или урегулированию [2].

Тактика медиации относится к фактическому поведению медиатора: конкретные коммуникативные техники и инструменты, используемые медиатором для достижения определенных целей. Используемые тактики – это поведенческие особенности выбранной медиатором стратегии медиации.

Рассмотрим характеристики модели 3-R.

1. Правила. Эта характеристика модели 3-R относится к различным нормативно-правовым рамкам в отношении коллективных конфликтов на общественном, отраслевом и организационном уровнях. На общественном и отраслевом уровне это включает трудовое законодательство, а также соглашения по управлению конфликтами, заключенные между социальными партнерами. На организационном уровне это относится к конкретной кадровой политике, которая определяет управление конфликтами, включая правила посредничества и, например, условия, при которых могут быть использованы внешние или внутренние посредники, в том числе в коллективных конфликтах. Это также относится к юридическим правам работодателей, профсоюзов и производственных советов.

2. Роли. Следующая характеристика модели относится к ролевым ожиданиям конфликтующих сторон, а также к ролям всех лиц, потенциально вовлеченных в конфликт в качестве третьих сторон. Конфликтующие стороны имеют представления и ожидания относительно

своих собственных ролей и ролей друг друга в коллективных переговорах. Профессионалы способны сами разрешить свой конфликт. Высшее руководство, в частности, может воспринимать привлечение третьих лиц как потерю лица, поскольку они не смогли справиться с трудовыми отношениями.

3. Отношения. Последняя характеристика описывает отношения между конфликтующими сторонами и их отношения с медиатором: каковы формальные и неформальные структуры власти, которые влияют на взаимодействие сторон и, соответственно, на медиацию; каковы специфические потребности сторон в связи с конфликтом и каковы их ожидания в отношении помощи третьей стороны. Все это определяет, какие виды медиации более уместны со стороны посредника.

Важно проанализировать структурные характеристики отношений: какова формальная структура власти между сторонами и вытекающие из этого юридические права; в какой степени стороны взаимозависимы и каков баланс сил; как стороны воспринимают друг друга; какое у них отношение (сотрудничество или конкуренция); в какой степени они хотят примирения.

В то же время важно оценить социально-психологические качества отношений, учитывая, что большинство трудовых отношений являются более чем просто инструментальными [3]. Как структурные, так и межличностные характеристики определяют, какой тип посредника, стратегия и тактика будут использованы наилучшим образом, чтобы прийти к взаимоприемлемому и удовлетворяющему решению.

Заключение. Модель медиации 3-R помогает более глубоко анализировать медиацию. Во-первых, она помогает понять, в какой степени используется медиация, для каких конфликтов и как организован и функционирует процесс вступления в медиацию. Во-вторых, модель предлагает рамки для понимания выбора определенных стилей, стратегий и тактик медиации, основанных на взаимодействии правил, ролей и отношений. Наконец, модель 3-R предлагает инструмент для понимания и объяснения конкретных результатов медиации, учитывая характеристики регуляций, ролей и отношений и их взаимодействие.

Список литературы

1. Бунтовская Л.Л. Управление трудовыми конфликтами: теория и практика: монография / Л.Л. Бунтовская. – Донецк: ООО НПП Фолиант, 2017. – 309 с.
2. Foley Kevin Professional conciliation in collective labour disputes: a practical guide / Kevin Foley, Maedhbh Cronin; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. – Budapest: ILO, 2015. – 114 p.
3. García A. Competent or competitive? How employee representatives gain influence in organizational decision-making / A. García, L. Munduate, P. Elgoibar, M. Euwema // Negotiation and Conflict Management Research Journal. – 2017. – № 10. – P. 107–125.

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Важинская В.В., канд. экон. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

uriet_donnu@mail.ru

Введение. Когда молодой специалист начинает свою трудовую деятельность в новом коллективе, то неизбежно сталкивается с большим количеством проблем, которые могут заключаться в плохом взаимоотношении с коллегами, нехватке информации о работе, в месторасположении рабочего места и др. Для решения возникающих проблем должны существовать на предприятии или в организации мероприятия, которые направлены на процесс адаптации молодых специалистов и которые помогут им выполнять свои должностные обязанности без труда.

На предприятиях и в организациях должны осуществляться мероприятия, которые бы обеспечивали процесс адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности на его начальном этапе. Но в реальной жизни это не так, и решать эту проблему должен, в первую очередь, руководитель.

Изучение вопросов профессиональной адаптации нашло отражение в многочисленных научных трудах как отечественных, так и зарубежных ученых, среди которых: К. А. Абульханова-Славская, Г. А. Балл, А. А. Реан, А. А. Налчаджян, А. В. Филиппов, В. П. Казначеев, Ф. Б. Березин, А.Н. Жмыриков, Г. Селье и др.

Процесс адаптации проходит несколько стадий: психофизиологическую, профессиональную, социально-организованную, социально-психологическую. Несмотря на различие между видами адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, поэтому процесс управления требует наличия единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих успешность и быстроту адаптации

Цель работы: раскрыть проблемы адаптации молодых специалистов в современных условиях.

Основная часть. Как известно, большинство работодателей не хотят брать на работу молодых специалистов, так как их почти всегда необходимо обучать, а это требует большого количества времени, денежных инвестиций, наличия специальной инфраструктуры, преподавателей. Но в то же время очевидно, если сейчас вложить усилия и ресурсы в талантливого перспективного выпускника, то через несколько лет все затраты будут оправданы. Если сравнить, что эффективнее для предприятия: растить людей в собственной компании или переучивать

опытных работников – можно сделать вывод, что растить специалистов для предприятия выгоднее, так как молодые специалисты имеют большое желание в приобретении трудового опыта и стремление к профессиональному росту и развитию, являясь достаточно недорогим ресурсом, они объективно стоят гораздо дешевле, чем специалисты-профессионалы, которых надо переучивать.

Когда молодой специалист приходит в новый коллектив, то сталкивается со многими трудностями. В частности, это среда незнакомых ему людей с присущими им привычками, наклонностями и эмоциями, действующих по незнакомым работнику моделям поведения. Он также сталкивается с новой для себя корпоративной культурой, с незнакомыми правилами, условностями и табу. Естественно, неизбежно возникают сложности при освоении новой профессии или нового рабочего места. Эффективность работника в такой ситуации падает. Если на предприятии на всех этапах адаптация – контролируемый процесс, то это приводит к прогрессивному результату, пущенная на самотек пассивная адаптация чревата регрессивным результатом. Если для молодого специалиста подобрать правильного наставника в период, когда еще отсутствует неформальные отношения и товарищи, проблемы с контактами удачно могли бы решаться.

Как известно, первое впечатление обычно оставляет глубокий след, и если новичок приходит на предприятие, а его рабочее место не подготовлено и никто особенно этим не озабочен, это может оказать длительное отрицательное воздействие на мотивацию и отношение сотрудника к работе, работник может занять негативную позицию по отношению к организации прямо с первого дня работы, что в свою очередь приводит к текучести кадров в первые недели или месяцы работы. Еще к отрицательным моментам относится то, что если новые сотрудники предоставляются самим себе, то организация потеряет возможность сформировать у них положительное отношение к работе и преданность традициям организации.

Заключение. Профессиональная адаптация выступает важным составным элементом системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и практической деятельностью. Она призвана способствовать удовлетворению потребностей предприятия в рабочей силе (в необходимом качественном и количественном отношении) для повышения его прибыльности и конкурентоспособности. Но если провести исследование по адаптации молодых специалистов, выпускников высших и средних специальных учебных заведений, то в среднем получают следующие результаты: от 20 до 30 % образовательных программ учебных заведений не дают необходимого набора компетенций для профессиональной деятельности, в результате чего процесс адаптации молодых специалистов имеет свои отличия и особенности от общей

адаптационной практики. Следовательно, возникает необходимость в пересмотре образовательных программ как в ВУЗах, так и в средних специальных учреждениях. На предприятии, в свою очередь, желательно ввести должность специалиста по адаптации и назначить ему такой должностной оклад, который бы мотивировал его для получения хорошего конечного результата. Это позволит осуществлять более успешную адаптацию молодого специалиста.

Если система адаптации персонала на предприятии или в организации не отлажена соответствующим образом, все усилия по рекрутингу трудовых ресурсов будут сведены на «нет» с последующими быстрыми увольнениями принятых сотрудников. Эта система является как бы индикатором успешности работы по поиску, отбору и найму персонала.

Некоторые работодатели не всегда согласны с необходимостью проведения адаптационных процедур, считая, что инструкций и регламентов достаточно, мотивируя тем, что миллионы сотрудников справлялись и приспосабливались без дополнительной помощи. Конечно, люди способны самостоятельно всё изучить. Но при этом они в этом процессе совершают немало ошибок, которые навредят ходу работы. Таким образом, чем быстрее пройдет процесс адаптации, тем быстрее сотрудник сможет начать приносить компании доход, а также повышать его конкурентоспособность. Существуют критерии, по которым можно определить, успешно прошел адаптацию молодой специалист или нет. Это потеря страха перед новой работой, отсутствие чувства неуверенности или ощущения дискомфорта на рабочем месте, овладение необходимым объемом навыков и знаний, требующихся для работы; соответствие трудовых показателей ожиданиям руководства и коллег.

Следовательно, адаптация молодого специалиста представляет собой длительный процесс вхождения работника в трудовой коллектив, систему производственных отношений.

Список литературы

1. Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии. Сборник статей / Г.И. Москвитин, В.А. Козырев, Т.Н. Ярова. – Москва: Русайнс, 2020. – 144 с.
2. Управление персоналом: учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева [и др.]; под редакцией Воденко К.В. – 2-е изд. – М.: Дашков и К, 2019. – 374 с.
3. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8: монография / под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 248 с.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Васильев А.С.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
Vasilievartem05@gmail.com

Введение. В современных условиях качество трудового потенциала любого предприятия и эффективность его использования во многом зависит от условий, организации и безопасности труда. Именно посредством реализации мероприятий по охране труда трудовой потенциал получает максимальное развитие, а предприятие – высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль.

Проблемами в области охраны труда занимались Т. В., Азарнова, А.Л. Булах, И.А. Кабанов, Н.М. Жолобов, М.Н. Салахов, А.А. Хадарцев и другие.

Целью исследования является определение ключевых направлений совершенствования в сфере охраны труда.

Основная часть. В настоящее время на многих предприятиях проблема обеспечения безопасных условий труда и охрана труда имеет второстепенный характер. Основанием для пренебрежения правилами безопасности и оправданием существующих угроз жизни или здоровью работников зачастую становится размер заработной платы, уровень рентабельности предприятия, ценность производимого продукта.

В тоже время рационально организованная работа по обеспечению безопасных условий труда повышает дисциплинированность работников, что, впоследствии, ведет к снижению числа несчастных случаев, росту производительности труда, исправности оборудования и прочих нештатных ситуаций, то есть в конечном итоге повышает эффективность работы предприятия [1, с. 45]. Более того, охрана труда включает в себя не только мероприятия по обеспечению безопасности сотрудников во время исполнения ими служебных обязанностей, но и такие мероприятия как, например, организация полноценного отдыха и питания работников во время рабочих перерывов, профилактика профессиональной заболеваемости, обеспечение работников необходимой спецодеждой и гигиеническими средствами и даже выполнение социальных гарантий и льгот [2, с. 48].

Следовательно, правильный подход к организации охраны труда на предприятии, а также грамотное использование различных нематериальных способов стимулирования работников снижает текучесть кадров, что в свою очередь благотворно влияет на стабильность всего предприятия.

Таким образом, на основе систематизации многочисленных исследований по проблеме обеспечения охраны труда на предприятии предложена схема по повышению эффективности использования трудового потенциала посредством разработки основных направлений совершенствования охраны труда на предприятии (рис. 1) [3–6].

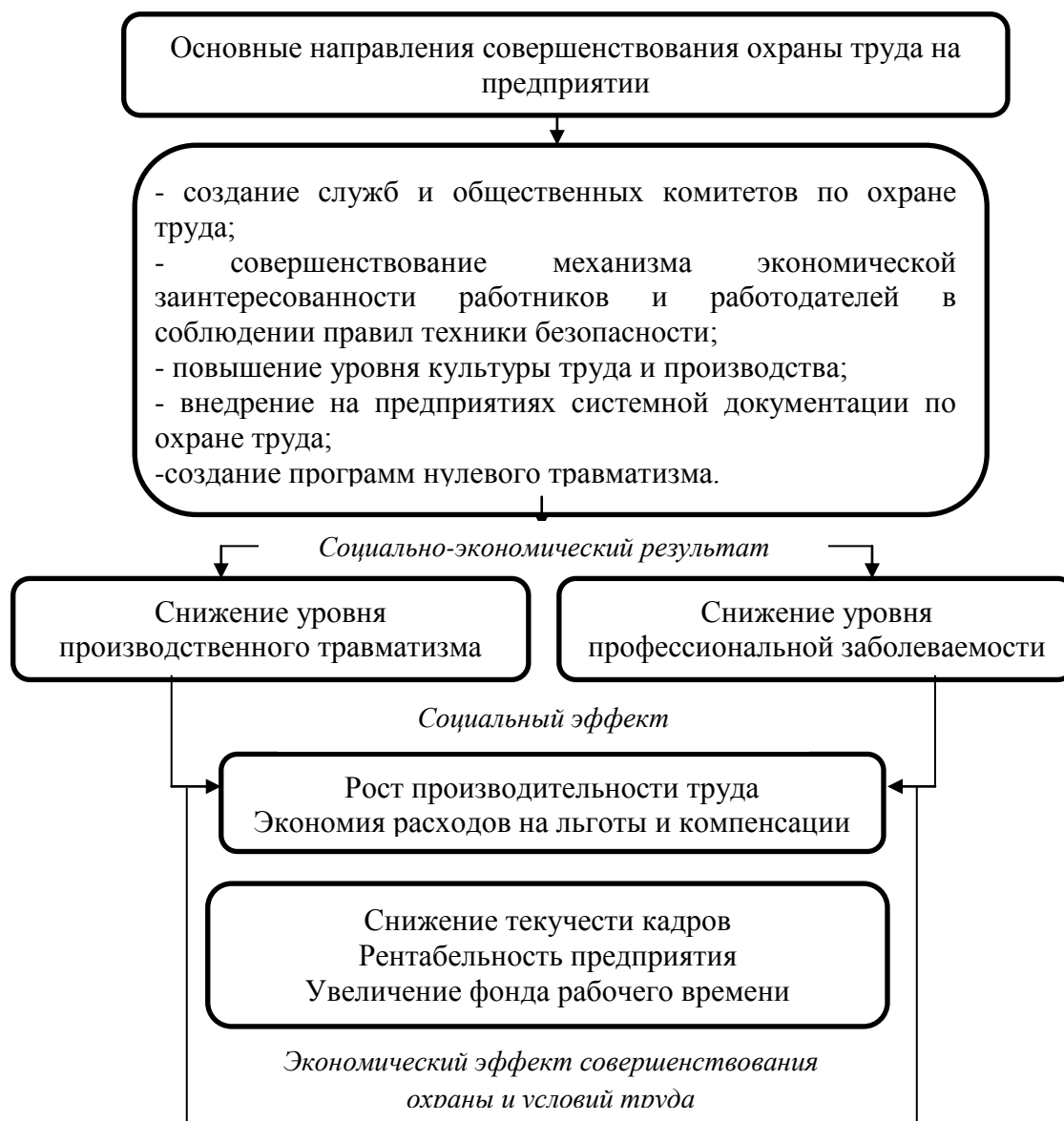


Рис. 1. Ключевые направления совершенствования в сфере охраны труда

По данным рис. 1 можно отметить, что социальный эффект мероприятий по улучшению охраны труда может быть определен путём сопоставления данных об уровне профессиональной заболеваемости и производственного травматизма. Для этого, как правило, рассчитываются такие показатели как коэффициент частоты травматизма, коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом, коэффициент условных трудовых потерь, коэффициент тяжести и прочие.

В свою очередь, экономический эффект мероприятий по улучшению охраны труда можно определить путём сопоставления следующих затрат:

- затрат на мероприятия по улучшению охраны труда;
- материальных затрат, возникающих вследствие производственного травматизма [7, с. 113].

Затраты предприятия на мероприятия по охране труда, как правило, свидетельствуют об активной деятельности сотрудников и руководства по обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах, которые включают в себя самые разнообразные затраты, обеспечивающие нормативное функционирование предприятия.

Заключение. Таким образом, неблагоприятные условия труда на рабочих местах являются одной из ключевых причин снижения эффективности использования трудового потенциала, вследствие чего возникают экономические потери, снижение производительности труда, проблемы с платежеспособностью предприятия, его конкурентоспособностью на внутреннем и внешнем рынках.

Список литературы

1. Потенциал охраны труда на благо трудового потенциала / А. Л. Булах, М. Н. Салахов // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2015. – № 4(9). – С. 44-50.
2. Оценка и контроль охраны труда в сфере занятости населения / Т. В. Азарнова, Т. Н. Гоголева, И. Ю. Ляшенко // Вестник Воронежского государственного университета. – 2017. – № 4. – С. 44-50. 12
3. Эффективность применения социально-экономической концепции продления трудового долголетия для целей управления охраной труда / Л. В. Кашинцева, И. А. Кабанов, А. А. Хадарцев // Известия Тульского государственного университета. – 2017. – № 1-1. – С. 137-147.
4. Влияние условий труда на трудовую активность персонала и производительность российских предприятий / Е.С. Седова // Актуальные проблемы управления. – 2019. – № 3. – С. 473-478.
5. Актуальные проблемы охраны труда: анализ и практические решения / А. М. Елин // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 4 (37). – С. 81-91.
6. Регулирование системы управления предприятием посредством предупреждения профессиональных заболеваний работников / М. Н. Кузнецова // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2019. – № 7-1. – С. 18-21.
7. Оценка экономической эффективности от мероприятий по охране труда / Т.М. Николаенко, Н.Н. Николаенко // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2019. – № 2. – С. 111-116.

ИЗУЧЕНИЕ ФУНКЦИЙ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ЭЛЕМЕНТОВ МЕХАНИЗМА КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Власова Т.А., канд. экон. наук, доц.,

Тимохина О.А., канд. экон. наук

НИУ «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»,

г. Белгород, РФ

vlasova-84@inbox.ru, timokhina_olga1008@mail.ru

Введение. За относительно небольшой период времени персонал стал рассматриваться не просто как «рабочая сила», а как важнейшая ценность организации. С повышением значимости человеческих ресурсов деятельность по управлению персоналом организаций стала одной из ключевых в современном менеджменте.

В целом управление персоналом представляет собой особый вид управленческой деятельности, связанной с обеспечением организации персоналом, созданием условий для эффективного и полного использования его возможностей, профессионального и социального развития, а также повышения качества жизни в интересах эффективной реализации стоящих перед организацией целей и задач [1].

Цель исследования заключается в изучении функций и методов управления персоналом как основополагающих элементов механизма кадрового менеджмента.

Основная часть. Функционирование системы управления человеческими ресурсами направлено на согласование экономических и социальных целей. Так, экономические цели системы ориентированы на обеспечение эффективности деятельности организации и повышение уровня её конкурентоспособности на основе рационального формирования, использования и развития персонала. Социальные цели направлены на удовлетворение социальных потребностей персонала. Главная цель системы управления человеческими ресурсами заключается в рациональном формировании, использовании и развитии кадрового и творческого потенциала сотрудников для удовлетворения их социальных потребностей и достижения стратегических целей функционирования организации.

Цель функционирования системы управления персоналом выступает основой определения функций управления персоналом. Управление человеческими ресурсами осуществляется в рамках кольца управления, состоящего из общих функций менеджмента: целеполагания, прогнозирования, планирования, организации, мотивации, контроля и коррекции (определения направлений совершенствования).

Но следует выделить и функции, которые связаны с основными направлениями деятельности по управлению человеческими ресурсами, к ним относятся: планирование (включая стратегическое) персонала, маркетинг персонала, формирование бренда организации на рынке труда, кадровое делопроизводство, правовое регулирование работы с персоналом, организация подбора и отбора с последующим наймом персонала, адаптация персонала, обучение персонала, управление деловой карьерой персонала, мотивация и стимулирование персонала, высвобождение персонала, оценка результативности персонала и кадрового потенциала организации, управление конфликтами и стрессами в организации, формирование и развитие организационной культуры, обеспечение безопасности и охраны труда, кадровый аудит и оценка эффективности системы управления персоналом.

Управление персоналом осуществляется посредством использования различных методов. Методы управления персоналом – это совокупность способов и приемов воздействия руководителей на отдельных сотрудников и коллектив в целом с целью эффективного выполнения обязанностей и повышения результативности работы.

В зависимости от характера воздействия можно выделить такие методы управления персоналом как: методы стимулирования, методы информирования, методы административного принуждения и др.

Традиционной является классификация, на основе которой выделяют три группы методов кадрового менеджмента: административные (включая организационные), экономические и социально-психологические (табл. 1).

Административные методы управления персоналом характеризуются прямым характером воздействия на персонал и соответствием нормам органов управления, основываются на властных отношениях, правовом регулировании, дисциплине труда и системе административно-правовых взысканий.

Экономические и социально-психологические методы управления персоналом характеризуются косвенным воздействием на персонал.

Экономические методы управления персоналом основываются на экономическом воздействии на персонал, которое может реализовываться с использованием гибкого подхода, так как учитываются не только цели управления, но и интересы персонала.

Социально-психологические методы управления персоналом основываются на использовании закономерностей социологии и психологии. Они направлены как на коллектив в целом, так и на отдельные личности. Современные тенденции свидетельствуют о том, что экономические и социально-психологические методы кадрового менеджмента относятся к наиболее развивающимся и перспективным.

Традиционная классификация методов управления персоналом

Административные (включая организационные)	Экономические методы	Социально-психологические методы
<p>Формирование структуры управления организацией. Использование положений трудового законодательства. Формализация должностных обязанностей в должностных инструкциях Разработка и использование методик и рекомендаций. Использование распорядительных документов в целях оперативного управления. Использование стандартов дисциплинарной ответственности Использование административного нормирования.</p>	<p>Разработка и использование эффективных систем оплаты труда. Использование стимулирующих выплат и бонусных программ. Материальная помощь. Кредитование на льготных условиях. Технико-экономическое планирование и анализ. Использование экономического нормирования.</p>	<p>Учет психологических особенностей сотрудников в ходе подбора и организации работы персонала. Формирование лояльности персонала. Участие персонала в управлении организацией. Формирование и развитие корпоративной культуры . Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Управление конфликтами в организации. Использование технологий командообразования. Формирование и реализация социальной политики организации. Разработка моделей профессионального развития.</p>

Заключение. С развитием кадрового менеджмента расширяется и изменяется набор функций и арсенал методов управления персоналом, от выбора которых во многом зависит и эффективность управления персоналом и эффективность всей деятельности организации. Определение функций и выбор методов зависят от уровня развития кадрового менеджмента и контекста деятельности организации. Качественный кадровый менеджмент базируется на реализации комплекса функций и комбинации всех методов управления персоналом.

Список литературы

1. Управление человеческими ресурсами: теория и современные технологии: учебное пособие / Т.А. Власова [и др.]. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2020. – 140 с.

КАДРОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Воловодова Е.В., канд. социол. наук,

Коршикова И.А., Биденко Т.В.

ГБУ «Институт экономических исследований», г. Донецк, ДНР

ikorshikova@yandex.ru

Введение. В настоящее время возрастает роль кадровой составляющей инновационного развития. В связи с этим, важное значение приобретает наращивание инновационного и интеллектуального капитала, постоянное повышение качества кадровых ресурсов, использование при этом научно обоснованных методов их привлечения, сохранения и развития. Имея высокий научный потенциал, разветвленную сеть образовательных и научных учреждений, Республика занимает отстающие позиции в области инновационного развития.

Целью исследования является анализ кадровой составляющей инновационной деятельности и предложения по повышению ее качества.

Основная часть. Несмотря на непростые общественно-политические и экономические условия ДНР, развитию научно-образовательной сферы уделяется должное внимание. В Республике насчитывается 16 вузов, 2 института непрерывного образования и 20 научно-исследовательских института. Однако наблюдается дефицит специалистов, имеющих профессиональные знания и опыт в сфере инноваций. Несмотря на сильные позиции ряда научных школ, происходит снижение их активности, а порой и прекращение деятельности. Аспирантура вместо сферы обеспечения перспективного кадрового потенциала для научной и научно-педагогической деятельности все в большей степени выступает в качестве средства ускорения карьерного роста, получения необходимого общественного статуса.

Формирование системы подготовки специалистов, необходимых для инновационного развития Республики, требует незамедлительного решения кадровой политики в сфере инноваций. А это значит, что современные высшие профессиональные организации не должны быть просто образовательными учреждениями, которые занимаются обучением ради обучения, а должны разрабатывать механизмы переноса на рынок научных разработок молодых ученых. Для этого необходимо создать организации подобные «Russia Innovation Collaborative» [1], которая проектирует программы для обучения и поддержки инноваций и ускорения перемещения идей из лабораторий к практическому коммерческому использованию.

Для повышения качества кадровой составляющей инновационной деятельности в ДНР предлагается следующее:

1. В целях преодоления несовершенства системы непрерывного обучения и повышения квалификации кадров, включенной в систему создания и продвижения инновационных продуктов и технологий, целесообразно:

- подготовить концепцию развития дополнительного образования детей, которая будет направлена на развитие научно-технического творчества детей и подростков в учреждениях дополнительного образования. Концепция должна предусматривать добровольность участия, свободу выбора направления творчества, программ и места занятий.

- расширить сеть учреждений дополнительного образования в рамках организации «Донецкая Республиканская Малая Академия Наук учащейся молодежи» («ДОНМАН»). Основные ее задачи заключаются в следующем: выявлении одаренных детей и молодежи; привлечении детей и молодежи к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной, конструкторской и изобретательской работе в различных областях науки, техники, культуры и искусства; привлечении научных, научно-педагогических сотрудников высших учебных заведений, научных и академических учреждений к работе с обучающимися; формировании общей культуры и нравственности обучающихся [2].

- организовать центры молодежного инновационного творчества (площадки для технического творчества, оснащенные современным оборудованием цифрового производства (3D-принтеры, 3D-сканеры, фрезерные, гравировальные и лазерные станки, ручной инструмент и др.), призванные стимулировать интерес молодежи к занятиям инновационной деятельностью и научно-техническим творчеством, содействующие воспитанию нового, ориентированного на инновационные решения и практические результаты поколения.

2. В целях разработки и реализации реальных инновационных проектов вузов с передовыми предприятиями, а также их совместного участия в подготовке специалистов высшей квалификации по новым профессиям и инновационным направлениям, необходимо повысить степень интеграции науки, инновационной системы и реального сектора экономики. Как известно, для выдвижения вузов в качестве центров научно-инновационного процесса в Республике существует ряд препятствий. В частности, преподаватели вузов имеют слишком большую учебную нагрузку, что не позволяет им серьезно заниматься научными исследованиями (особенно фундаментального характера). Поэтому, необходимо развивать сотрудничество (кооперацию, коллаборацию) научно-исследовательских учреждений и вузов, прежде всего, за счет участия в совместных проектах и программах.

3. Для преодоления дефицита высококвалифицированных специалистов, обладающих современными знаниями и практическими навыками профессиональной деятельности, в том числе навыками анализа социально-экономических явлений и процессов с применением цифровых технологий, а также недостатка образовательных программ и программ повышения квалификации специалистов в сфере инноватики, целесообразно разработать образовательные программы и выделить бюджетные места по специальности «Инноватика».

4. Для преодоления тенденции старения кадров, потери преемственности поколений и практических навыков, особенно в конструкторско-технологических областях деятельности, которая ведет к снижению трудового потенциала Республики, ограничению стимулов к инновационному развитию и интеллектуальной конкуренции, необходимо повысить престиж научно-преподавательской деятельности, ввести существенную дифференциацию в оплате труда ученых, сохранив стабильные оклады только для тех, кто занимается фундаментальной наукой, и значительно повысив их оклады, а для занимающихся прикладной наукой упразднить фиксированные оклады и ввести персональную оплату труда без верхнего ограничения, зависящую только от практической результативности труда исследователя [3, с. 291].

Заключение. Таким образом, для повышения качества кадровой составляющей инновационной деятельности ДНР, играющей решающую роль в развитии экономики, необходим переход на новые государственные образовательные стандарты, повышение уровня профессиональной подготовки кадров, создание условий для эффективного воспроизводства научных и научно-педагогических кадров, мотивация саморазвития и закрепления молодежи в сфере науки, образования и высоких технологий, сохранения преемственности поколений в науке и образовании.

Список литературы

1. Мильгуй Т.П. Развитие инновационных кадров / Т.П. Мильгуй // Экономические науки. – 2014. – № 1. – С. 43-47.
2. Учреждение дополнительного образования «Донецкая Республиканская Малая Академия Наук учащейся молодежи» [Электронный ресурс] // Сайт Малой Академии Наук (МАН). – Режим доступа: http://donman.donntu.org/content/законодательные_документы_в_области_образования (дата обращения: 17.11.2020).
3. Ключарев Г.А. Кадры российской науки: проблемы и методы их решения / Г.А. Ключарев, А.И. Савенков, П.А. Бакланов // Образование и наука в России: состояние и потенциал развития. – 2016. – № 1. – С. 279-293.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Воробьева О.Г.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
upiet_donnu@mail.ru

Введение. В современных условиях особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого предприятия. Особое значение придается повышению уровня работы с кадрами, постановке этой работы на прочный научный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта

Цифровую экономику можно кратко охарактеризовать как экономику, основанную на цифровых технологиях.

В настоящее время вопросу использованию цифровой экономики в хозяйственном комплексе уделяется особое внимание. На сегодня управление персоналом становится намного эффективнее с использованием автоматизированных систем, т.к. цифровая технология достигла высокого уровня. Автоматизация экономит рабочее время сотрудников и иногда помогает уменьшить HR-отдел. Еще часто автоматизируют хранение и управление данными, чтобы можно было легко находить и структурировать их. Можно сказать, что тема искусственного интеллекта сегодня находится на пике обсуждений, потому что в управлении персоналом уже имеется успешный опыт применения программ, которые заменяют когнитивные функции человека. И даже более того – повышают эффективность деятельности по управлению персоналом.

Изучением вопросов, направленных на использование цифровых технологий в деятельности людей, в том числе в области управления персоналом, занимались Л. И. Белоусова, А. Н. Кобыш, А. Колодин, К. С. Петрушкан, В. Н. Торшин, Т. Ю. Сячина и другие.

Авторы отмечают, что основное значение в процессе цифровой трансформации общества отводится к внедрению и широкому использованию передовых цифровых и ИКТ в сфере образования с целью повышения кадрового потенциала страны.

Цель исследования – показать влияние цифровой экономики на управление персоналом.

Основная часть. Использование цифровой экономики позволяет уменьшить ручной труд. Например, с помощью HR технологии

представляется возможность автоматизировать рутинные процессы, такие как расчет заработной платы, учет рабочего времени, обрабатывать большие объемы данных и анализировать работу сотрудников, документооборот или отбор кандидатов, а также во многих компаниях ведется делопроизводство и т.д. А это, в свою очередь, позволяет сокращать затраты времени и усилия для получения конечного результата. В период пандемии, когда многие фирмы работали удаленно, это было особенно актуально. Особенность заключается в том, что отсутствует территориальная привязка работника к месту нахождения организации-работодателя, исчезают различные ограничения (транспорт, нехватка персонала, общение с другими работниками и т. д.). В цифровом мире завоевывают популярность внештатная работа и аутсорсинг. При помощи личного кабинета сотрудник мог оформить отпуск, больничный лист и т.д., а также при помощи разработанных ИТ-технологий имел возможность дистанционно повысить квалификацию, найти интересные материалы в удобное для себя время. Руководитель мог осуществлять контроль за работой сотрудников, общаться при необходимости по видеосвязи. Таким образом, использование цифровой экономики дало определенный эффект в управлении персоналом.

Как показывает практика, практически весь процесс от отбора кандидата на вакантную должность до его адаптации тоже можно доверить искусственному интеллекту. Например, в компьютер загружаются данные о потенциальном кандидате, его профессиональные данные, опыт практической работы, результаты собеседования. При помощи специального алгоритма все это обрабатывается, и в конечном результате выдается необходимая информация. Это существенно сократит затраты на отбор на вакантную должность и позволит работодателю подобрать необходимого кандидата.

Инновационные методы обучения и развития персонала (с использованием искусственного интеллекта) помогают сократить дефицит квалифицированных кадров, максимально эффективно расходовать средства на обучение, что способствует тому, чтобы быстро и продуктивно сформировать новую команду сотрудников.

Переход к всеобщей цифровизации приведет к изменению на рынке труда. Многие профессии исчезнут, но в то же время будут появляться новые, более интеллектуальные, связанные с цифровыми технологиями и наличием развитого эмоционального интеллекта. Профессии изменяются по мере того, как развиваются ИТ-технологии, автоматизируются, и многие сферы начинают преобразовываться уже сейчас.

Заключение. Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод, что только грамотное внедрение ИИ и цифровых технологий в настоящее время может повысить эффективность труда в сфере управления персоналом, поскольку даже прогрессивные HR-менеджеры

считают автоматизацию причиной возможного сокращения штатов в сфере управления персоналом и последующей потери рабочего места.

Цифровая экономика в управлении персоналом, которая объединяет «облачные» технологии, мобильные приложения, социальные сети и аналитические программы, представляет собой новую платформу для улучшения работы сотрудников компаний.

Таким образом, без модернизации и трансформации HR-деятельности в современном мире цифровой экономики невозможно будет сохранить свои позиции на рынке, и уже сегодня многим руководителям и собственникам компаний необходимо задуматься об адекватном оснащении отделов и подразделений по управлению персоналом современным оборудованием и программами, потому что современные технологии должны внедряться таким образом, чтобы минимизировать все риски, которые с ними связаны.

В результате анализа новых цифровых возможностей, а также на основе изучения типичных качеств персонала организации в цифровую эпоху можно дать следующие рекомендации, направленные на повышение эффективности системы управления персоналом: 1) формулирование бизнес-плана для перехода на удаленную работу или аутсорсинг; 2) обучение сотрудников, специализирующихся на управлении персоналом, с целью приобретения необходимых цифровых компетенций; 3) проведение анализа эффективности использования удаленных сотрудников и аутсорсинга в организации; 4) использование цифровых методов отбора персонала, обучения, оценки и аналитики; 5) разработка новых методов организации, контроля и мотивации персонала с использованием онлайн-инструментов, геймификации и т. д.; 6) внедрение цифровых технологий для расчета заработной платы.

Хотелось бы отметить, что если лидеры сами не будут бояться действовать, ошибаться и исправлять собственные ошибки, то смогут воспитать преданных сотрудников, готовых преодолевать все тяготы и неопределенность, сопутствующие изменениям, Лидер – это тот, кто может привести людей туда, куда они хотят прийти сами, но не знают, как это сделать.

Список литературы

1. Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии. Сб. статей / Г.И. Москвитин, В.А. Козырев, Т.Н. Ярова. – Москва: Русайнс, 2020. – 144 с.
2. Управление персоналом: учеб. / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева [и др.]; под редакцией Воденко К.В. – 2-е изд. – М.: Дашков и К, 2019. – 374 с.
3. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8: монография / под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 248 с

КАПИТАЛ ЗДОРОВЬЯ – СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Ганич Л.В., канд. экон. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

lud.ganich@yandex.ru

Введение. До недавнего времени наиболее активно проводились исследования в области капитала образования как основного фактора развития и формирования человеческого капитала. Однако сейчас все больше внимания уделяется капиталу здоровья как неотъемлемой и фундаментальной части человеческого капитала.

Основа человеческого капитала – здоровье. По определению Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ), данному еще в 1946 г., здоровье – это состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезни и физических дефектов. Здоровые люди обеспечивают увеличение предложения рабочей силы, более высокую производительность труда, имеют возможности для повышения квалификации и, как следствие, роста доходов, они оптимизируют потребление, создавая возможности роста сбережений и последующих инвестиций [1].

Целью данной работы является проведение анализа основных социальных факторов капитала здоровья, влияющих на формирование и развитие человеческого капитала.

Основная часть. Половина российских граждан не уделяют должного внимания своему здоровью, не проходят профилактических медицинских обследований, не следят за режимом питания и отдыха, не поддерживают мышечный тонус. Об этом свидетельствуют результаты исследования Аналитического центра НАФИ.

Рассмотрим и проанализируем основные социальные факторы, непосредственно влияющие на формирование и развитие капитала здоровья в России.

По данным табл. 1, «Образ жизни, который Вы сейчас ведете. Что из перечисленного Вы могли бы отнести к себе?»*, население пренебрегает правилами здорового образа жизни: 53 % жителей обследуются у врачей реже раза в год, 48 % работают по ненормированному графику, питаются нерегулярно или употребляют вредную пищу. Более трети россиян постоянно испытывают стрессы (39 %), подвержены вредным привычкам и пренебрегают занятиями спортом (по 37 %). Половина россиян считают, что ведут менее здоровый образ жизни, чем их родители в аналогичном возрасте.

Таблица 1

Социальные факторы, в % от всех опрошенных

Факторы	%
Медицинское обследование реже 1 раза в год	53
Неправильное питание	48
Ненормированный график работы	48
Частый стресс и тревожность	39
Низкая физическая активность	37
Вредные привычки и зависимости	37
Нестабильные эмоциональные отношения с семьей, близкими	20

*Сумма ответов превышает 100%, т.к. респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

По данным табл. 2, «Образ жизни, который Вы сейчас ведете. Что из перечисленного Вы могли бы отнести к себе?», в зоне риска – население экономически активного возраста (35-54 года): жители РФ уделяют наименьшее внимание своему здоровью. Они проходят профилактические медицинские обследования реже других возрастных групп – молодежи и пожилых (58 % делают это менее 1 раза в год, в среднем по стране – 53 %), чаще других перерабатывают (60 % против 48 %) и испытывают стрессы (45 % против 39 % в среднем по России).

Молодые люди (18-34 года) меньше подвержены стрессам, но не уступают россиянам среднего возраста по наличию вредных привычек. Опрошенные в возрасте 55 лет и старше работают по ненормированному графику реже остальных, зато чаще питаются неправильно и пренебрегают физической активностью.

Таблица 2

Социальные факторы (распределение по возрасту), в % от всех опрошенных

Факторы	18-34 года	35-54 года	55 лет и старше
Медицинское обследование реже 1 раза в год	47	58	53
Ненормированный график работы	45	60	30
Неправильное питание	43	47	56
Вредные привычки и зависимости	37	39	30
Частый стресс и тревожность	31	45	39
Низкая физическая активность	26	39	50
Нестабильные эмоциональные отношения с семьей, близкими	17	22	19

*Сумма ответов превышает 100%, т.к. респонденты могли дать несколько вариантов ответа

По данным табл. 3, «Образ жизни, который Вы сейчас ведете. Что из перечисленного Вы могли бы отнести к себе, и мужчины, и женщины часто не соблюдают правила ЗОЖ, но проявляется это по-разному. Наличие вредных привычек и зависимостей в большей мере характерно

для мужчин (48 % против 26 % среди женщин), в то время как низкая физическая активность свойственна женщинам (42 % против 31 % среди мужчин). Кроме того, мужчины чаще перерабатывают, а женщины больше подвержены стрессам (табл.3)

Таблица 3

Социальные факторы (распределение по полу), в % от всех опрошенных

Факторы	Мужчины	Женщины
Медицинское обследование реже 1 раза в год	54	52
Ненормированный график работы	53	44
Вредные привычки и зависимости	48	26
Неправильное питание	44	51
Частый стресс и тревожность	33	44
Низкая физическая активность	31	42
Нестабильные эмоциональные отношения с семьей, близкими	19	21

*Сумма ответов превышает 100%, т.к. респонденты могли дать несколько вариантов ответа

Многие россияне осознают, что вредные привычки и стресс – в числе главных факторов, которые наносят ущерб здоровью. Среди подобных факторов опрошенные также называют материальное неблагополучие, плохую экологию и некачественную медицинскую помощь.

Заключение. Капитал здоровья напрямую влияет на экономические результаты предприятий и организаций. Современный ритм жизни требует от сотрудников предприятий колоссальных физических сил и энергии, невнимание к здоровью и лечению способствует увеличению количества заболеваний среди сотрудников, что, в свою очередь, приносит компании экономические убытки в виде увеличения количества дней нетрудоспособности, снижения производительности труда или увеличения текучести кадров с последующей утратой ценных навыков и знаний, накопленных ушедшими сотрудниками. Здоровье выступает значимым элементом человеческого капитала, так как от его уровня непосредственно зависит, насколько качественно и полноценно человек сможет трудиться, принося доход себе, своей семье, работодателю и государству. Следовательно, расходы на здравоохранение являются выгодными инвестициями с долгосрочной и постоянно возрастающей отдачей [2].

Список литературы

1. Научный журнал «Вектор экономики». – 2019. – № 5. – Текст: электронный. – URL: <http://www.vectoreconomy.ru/>.
2. Егорова Е. О. Капитал здоровья как компонента человеческого капитала / Е. О. Егорова // Экономика России в XXI веке: сборник научных трудов XII Международной научно-практической конференции «Экономические науки и прикладные исследования. – Томск: Изд-во ТПУ, 2015. – Т. 1. – С. 387-392.

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ С ЦЕЛЬЮ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ КАДРОВ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Елисеева Н.А., Шкуренко Т.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

n.yelysieieva@donnu.ru

Введение. Проблема безработицы стала одной из острейших социальных проблем в последние десятилетия. Это отразилось и на молодежи, которая в силу специфики своих социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Вследствие этого данная группа населения испытывает ряд проблем с трудоустройством и дальнейшим профессиональным развитием, а это, в свою очередь, требует от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих не только предоставление тех или иных гарантий занятости для молодых людей, но и оказание поддержки в адаптации данной группы населения к современной экономической системе общества [2, с. 127]. В результате чего возникает необходимость совершенствования методов регулирования молодежной занятости, механизмов взаимодействия всех участников социально-трудовых отношений [5, с. 131].

Вопросам занятости, безработицы и рынка труда уделяли внимание в своих исследованиях О. В. Кишенкова, А. С. Булатов, С. А. Дукарт, Н. А. Волгин, З. М. Кочкарова, О. И. Кузнецова, М. А. Гильтман, Е. Н. Шарова, и др.

Целью данной работы является анализ проблем безработицы среди молодежи, а также разработка основных направлений в отношении решения проблем занятости молодежи в Донецкой Народной Республике.

Основная часть. Донецкая Народная Республика – государство молодое, где проживает большое количество молодежи, поэтому их трудоустройству должно уделяться особое внимание.

В ДНР остро стоит вопрос трудоустройства молодежи, так, по состоянию на конец мая 2020 г. в центре занятости состояло на учете 7,8 тыс. человек, ищущих работу, из них 26,4 % (2,1 тыс. человек) — молодежь в возрасте до 35 лет. Высокий процент безработных среди данной категории лиц обуславливается отсутствием у них опыта в трудовой деятельности, и неготовности выпускников ВУЗов к потребностям рынка труда. В республике рынок перенасыщен гуманитарными специальностями, но, поскольку с крупными производствами ситуация сложная, инженерные и рабочие специальности не востребованы [4].

Для решения данной проблемы необходимо внедрение системы адресного консультирования и содействия трудоустройству выпускников различных учебных заведений. Отдельного внимания заслуживает практика набора в ДНР волонтеров. Это не только позволит привлечь выпускников к участию в социально-значимых городских и областных программах, но также выработать систему содействия их трудоустройству. Для эффективности принимаемых решений и составляемых программ особое внимание необходимо уделить повышению мотивации работодателей в отношении приема на работу молодежи и представителей социально незащищенных слоев населения.

Для решения проблем трудоустройства и дальнейшего профессионального развития молодежи, необходимо обеспечить участие государства, образовательных учреждений, комитетов по делам молодежи, предпринимателей и работодателей, и органов местного самоуправления.

В настоящее время Правительство ДНР разрабатывает комплекс мер по трудоустройству молодежи, которое предусматривает прежде всего трудоустройство молодых специалистов. Глава республики поручил разработать дорожную карту для формирования госзаказа, а также порядка трудоустройства выпускников. При разработке дорожной карты будут учитываться потребности республиканских предприятий [3].

Министерству образования и науки, а также Министерству труда и социальной политики поручено разработать предложения по переквалификации кадров, которые ранее получили невостребованную специальность.

Решению проблем трудоустройства на уровне организации будет способствовать изменение приема молодых работников, смягчение критериев приема, трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика работы для студентов очной формы обучения и др.

На уровне школьного образования для успешной адаптации к трудовой деятельности, нужно содействовать молодежи в выборе профессии, повышать уровень личностных способностей, проводить анализ результатов рынка труда, рассматривать стратегию развития потребностей в кадрах в будущем. Для выпускников профессиональных учебных заведений необходимо разрабатывать программы по обучению эффективного поведения на рынке труда. Такие программы должны способствовать повышению конкурентоспособности студентов, эффективной адаптации к современным условиям рынка труда [5, с. 134].

Таким образом, государству необходимо заботиться о создании социальной стабильности и защищенности разных слоев населения; корректировать политику служб трудоустройства населения, выделять больше финансовой помощи для реализации программ по содействию занятости граждан (рис. 1.).

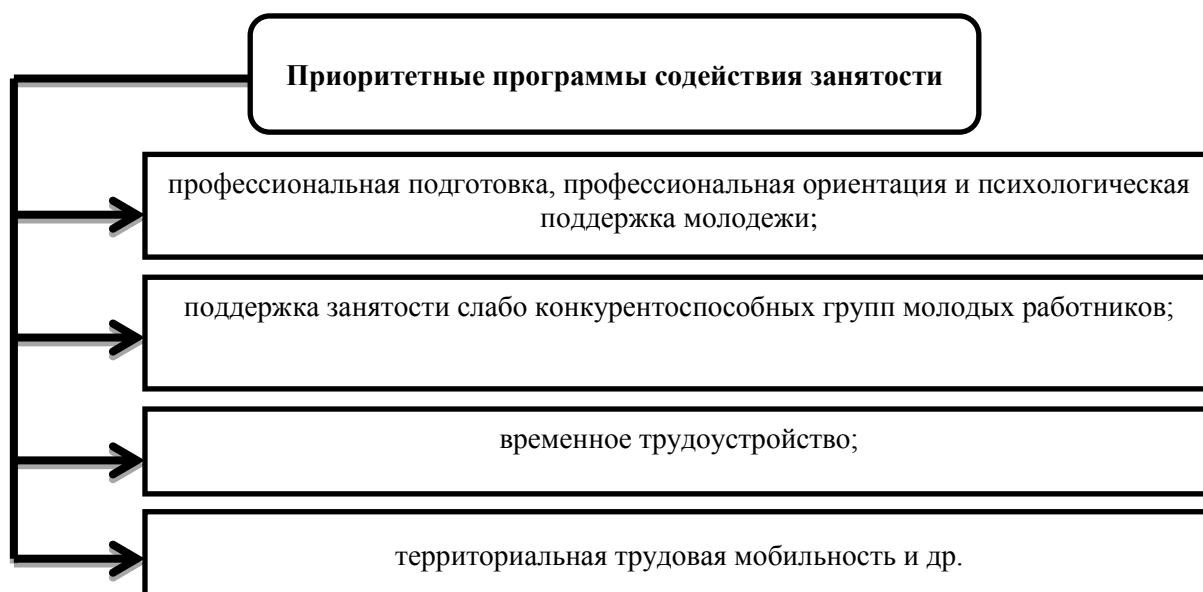


Рис. 1. Приоритетные программы содействия занятости [1, с. 133].

В свою очередь органам местной администрации необходимо следить за деятельностью центра занятости, с целью формирования государственного заказа для вузов на профессии, которые соответствуют нынешним условиям рынка труда.

Заключение. В Республике необходимо создать молодежную биржу труда, работа которой будет строиться только с молодежью, которая осуществляла бы сбор информации о количестве обучающихся в высших и средних профессиональных учебных заведениях, составлять статистику по лидирующим и отстающим трудоустроенным специальностям.

Список литературы

1. Гильтман М. А. Программы содействия занятости населения в субъектах РФ в 1995-2016 гг.: институциональный анализ / М. А. Гильтман, А. А. Вотяков // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2016. – №4(31). – С. 127-139.
2. Дукарт С. А. Экономическая теория. Макроэкономика : учебное пособие / С. А. Дукарт. – Томск : Контсепт, 2013. – 136 с.
3. Закон Донецкой Народной Республики от 06.05.2017 № 179-ІНС «О занятости населения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mtspdnr.ru/images/Zakon_zanyatost.pdf (дата обращения: 08.09.2021).
4. Республиканский Центр Занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/> (дата обращения: 10.09.2021).
5. Шарова Е. Н. Молодежь и современный рынок труда: социологический анализ основных противоречий / Е. Н. Шарова // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2009. – Вып. 3. – С. 130-135.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ ОРГАНИЗАЦИИ: ОТЕЧЕСТВЕННАЯ И ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКИ

Есикова Р.С.

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»,
г. Тамбов, РФ
regina_buchneva96@mail.ru

Введение. Залогом успешной компании является внедрение инноваций – новой продукции, процессов, технологий. Созданием передовых методик, концепций, программ занимаются талантливые работники. Для инновационных предприятий, на сегодняшний день, талант является основным конкурентным преимуществом, следовательно, важно обладать набором методов управления данной категорией сотрудников. Стоит иметь в виду, что выявление одаренных сотрудников в организации не единственная задача управления талантами. Часто возникает необходимость привлекать талантливых работников, а также создание всех благоприятных условий для их эффективной деятельности на благо компании.

Целью исследования выступает рассмотрение и сравнение отечественного и зарубежного подходов к управлению талантами.

Основная часть. История возникновения такого направления как управление талантами в зарубежных странах зародилась значительно раньше, чем в России. Следовательно, логично начать выявление тенденций данного направления с выделения общих и различных свойств в зарубежных и отечественных подходах к управлению талантами. Кроме того, знание различных подходов и практик по данному вопросу расширяет возможности предвидения потребностей в персонале, а также позволяет взять на вооружение сложившиеся взгляды на управление талантами. В связи с этим необходимо рассмотреть техники управления талантами на примере стран Европы, США и Российской Федерации.

С точки зрения европейского подхода к управлению талантами данная область управления персоналом обладает следующими характеристиками:

- внедрение системы управления талантами начинается с ее согласования со стратегией;
- при выборе сотрудников максимально учитываются все факторы для сокращения возможных расходов в будущем;
- удержание талантливых сотрудников в компании является основной сложностью в сфере управления талантами, что требует особых методов мотивации.

Европейский подход к управлению талантами рассматривает каждого сотрудника как объект, нуждающийся в обучении и развитии, который, в свою очередь, требует значительных вложений. Поэтому выбор работников производится с особой тщательностью. В данном подходе ценятся отдельные индивидуумы, которые со временем становятся выдающимися [1].

Сотрудники, обладающие высоким потенциалом, считаются ключевым активом и ресурсом любой организации в странах Европы. Но при этом европейский подход представляет для себя важным командную работу, выделяя при этом важность мультикультурной среды. Необходимо отметить тот факт, что особая роль отводится молодежи [2].

Стоит отметить такую черту европейского подхода, как опора на talent-pool, или, говоря иными словами, кадровый резерв, состоящий из списка сотрудников с наиболее высоким потенциалом.

Аналогично европейскому подходу, американское видение управления талантами базируется на индивидуализме. Поэтому управление происходит на основе определения индивидуальных целей отдельных сотрудников [3].

Стоит отметить, что американское управление талантливymi сотрудниками всегда осуществляется с помощью качественно проработанной системы, которая представляет собой программный продукт в виде автоматизированных инструментов для решения различных задач [4].

При выборе талантливых сотрудников в американских компаниях берутся в учет два фактора: большой спрос на таланты высокого управленческого уровня и тенденция частой смены места работы. Объясняется это тем, что наряду с ростом спроса на талантливых работников увеличивается спрос и на талантливых управленцев. Появилась потребность не в просто талантливых работниках, а в талантливых управленцах, которые смогут справиться со сложнейшими задачами в постоянно меняющихся условиях. Соответственно, будущие сотрудники должны уметь идти на риск, широко мыслить и быть компетентными в области новейших технологий. При этом в американских компаниях признается факт потребности в таких сотрудниках, а талантливые сотрудники, в свою очередь, понимают какой для них интерес от смены мест работы. Поэтому в американской практике фактически исчезли стереотипы против частой смены места работы, и большой список компаний в резюме стал считаться почетным [5].

В российских организациях, аналогично зарубежному подходу, уделяется большое внимание исследованию факта управления талантами [6]. Но существенным недостатком выступает опасения отечественных менеджеров по поводу реализации системы управления талантами в связи с большими затратами в данную область и текучестью персонала.

Но есть и исключения: к ним относятся отдельные российские организации, которые руководствуются тенденциями зарубежных компаний в поиске талантов, а также в создании условий для развития и во внедрении систем оценки творческого и трудового вклада сотрудников.

Заключение. Различия подходов к управлению талантов в различных странах дает более глубокое понимание возможных тенденций в данной сфере.

С точки зрения европейского подхода к управлению талантами характерно при выборе сотрудников максимально учитывать все факторы для сокращения возможных расходов в будущем. Показателем наличия таланта у сотрудника является желание расти и обучаться. Сотрудник оценивается по компетенциям и наличию будущего потенциала [7].

Согласно, американскому подходу к управлению талантливым персоналом характерны примерно такие же черты как в европейском подходе. Критериями к продвижению по службе являются высокая квалификация и способности, желание к развитию. Экономический фактор является главной мотивацией.

В России управление талантами только зарождается, но те организации, которые уже начали внедрять в процессы управления персоналом системы управления талантами, активно используют опыт зарубежных стран, что является показателем скорого успеха работы в данном направлении.

Список литературы

1. Панова А.Г. Управление талантами как необходимый элемент стратегии развития персонала организации / А.Г. Панова, Т.С. Баурчулу // Сервис в России и за рубежом. – 2017. – Т. 11, №3 (73). – С.149-161.
2. Орт М. Управление талантами. Краткий курс / М.Орт, М. Эффрон. – М.: Азбука Бизнеса, 2014. – 224 с.
3. Фитц-Енц Ж. Как измерить HR-менеджмент / Ж. Фитц-Енц. – М.: НИРО, 2009. – 359 с.
4. Вагнер Р. 12 элементов успешного менеджмента / Р. Вагнер, Дж. Хартер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 245 с.
5. Майклз Э. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 272 с.
6. Григорьева И. Что помогает и что мешает компаниям выигрывать войну за талантливых сотрудников? / И. Григорьева // Управление человеческим потенциалом. – 2008. – № 3. – С. 228–234.
7. Инновационные инструменты управления талантами в современных нефтегазовых компаниях / И.В. Андропова [и др.] // Нефть, газ, бизнес. – 2016. – № 2. – С. 37-42.

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ПРОЦЕСС РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Ибрагимхалилова Т.В., д-р экон. наук, доц.,
Овчиникова К.О.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
karina.lebedewa2016@yandex.ru

Введение. Трансформация социально-трудовых отношений (СТО) происходит за счет внедрения современных высоких технологий. Их важная характеристика – ресурсосбережение, в том числе трудозатрат. Трансформация СТО многомерна и затрагивает такие области, как экономика, право, социология, психология и т. д. Эту трансформацию можно определить как (контролируемый или неконтролируемый) процесс появления новых элементов и характеристик системы СТО в частности, это связано с изменением его стоимости и целевых параметров.

Данные изменения происходят в следующем наборе взаимосвязанных элементов: трудовые процессы – человеческий капитал – институты – ценности (мотивы). Более того, изменение одного элемента трансформирует всю систему.

Вопросы социально-трудовых отношений и их трансформации представлены в трудах российских и зарубежных ученых Э.Ф. Зеера, Н.В. Кузнецова, Е.Ю. Легчиловой, И.Л. Сизова, и др.

Целью исследования является диагностика теоретических основ трансформации социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономической системы.

Основная часть. Легчилова Е.Ю. определяет социально-трудовые отношения как неоднородную, синергетическую систему связей, возникающую в «трудовых процессах» на основе обмена ценностями, функционирующую в институциональной среде и способную трансформироваться на этапах жизненного цикла экономической системы [2].

Так как социально-трудовая сфера является наиболее чувствительной к внешним воздействиям, эта ее особенность порождает процесс перехода её в новое состояние [3]. Ряд факторов (экономических, технологических, социальных) влияют на основные элементы системы СТО (институциональная среда, трудовые процессы, человеческий капитал, ценности и мотивация) и обуславливают трансформационные преобразования.

Экономические факторы меняют институциональные аспекты СТО (правила, нормы, механизмы реализации трудовых отношений). В

частности, они меняют характер труда, его организацию, которая характеризуется сложностью и многоуровневым утверждением новой экономической структуры, структуры цепочек создания стоимости, приводят к новым формам организации и оплаты труда. Более того, экономические факторы меняют структуру человеческого капитала, способы его привлечения и организации.

Технологические факторы существенно меняют содержание трудовой деятельности. В частности, внедрение новейших технологий привело к изменению институциональной основы трудовых взаимодействий и их регулирования. Трансформируются трудовые процессы и преобладает творческий, интеллектуальный труд. Это приводит к новому качеству и новым показателям эффективности и производительности труда.

Социальные факторы изменяют институциональные компоненты, влияющие на уровень инклюзивности и толерантности в СТО. В современных условиях происходит рост интеллектуализации труда в страховании, изменение структуры знаний и профессиональных компетенций сотрудников.

Многие специальности потребуют значительных преобразований, чтобы сохранить рабочее место в изменяющейся среде. Использование методов искусственного интеллекта и машинного обучения приведет к тому, что машины все больше начнут встраиваться в процессы оценки и принятия рисков и урегулирования убытков.

Полное или частичное исчезновение части специалистов с рынка будет сопровождаться увеличением спроса на специалистов, которые в настоящее время не проходят подготовку. Прежде всего, это специалисты, которые могут разработать способы применения современных технологий в необходимой отрасли, внедрить эти технологии и обеспечить их работу и совершенствование. Решение этой проблемы должны дать представители вузов и академической науки, а также система профессиональной переподготовки сообщества.

Сегодня на основе интеграции и сближения профессиональных способностей, относящихся к различным дисциплинам, формируется новый вид трудовой деятельности. Одной из новых квалификационных характеристик субъекта деятельности является формирование транс профессионализма, фактора успешного освоения цифровых компетенций и гибкой ориентации личности в профессиональном мире.

Транс профессионализм – это сосуществование и сочетание нескольких типов профессиональных квалификаций, полученных в соответствии с траекторией индивидуального образования в базовом и дополнительном профессиональном образовании, а также в течение всей профессиональной жизни субъекта [1].

Новый технологический уклад предполагает увеличение доли творческого интеллектуального труда по сравнению с рутинными техническими операциями. Классическая модель полной занятости все чаще заменяется удаленной и другими необычными формами занятости: аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс и т. д.

Переход к новому технологическому укладу в экономике сопровождается кардинальными изменениями в коммуникационных технологиях и мотивации трудового поведения. Это неизбежно приведет к значительным изменениям в СТО, их децентрализации и удаленности. Кроме того, широкое использование аутсорсинга и развитие коммуникаций позволит минимизировать количество постоянных офисных работников, а также размер и количество офисов. Скорее всего, появятся структуры, работающие с виртуальным офисом или располагающие офисы в регионах с наименьшими затратами. Основную часть персонала будут составлять временные сотрудники, задействованные в реализации конкретного проекта, а не постоянные сотрудники, работающие на полную ставку.

Новые формы занятости крайне нестабильны. В развитых странах масштабы нестабильной занятости значительны. Поэтому изучению этого явления в социологии труда и трудового права посвящено много исследований. В контексте изменения СТО появляется новый класс – прекариат, в котором работники не имеют постоянной работы из-за принудительной потери работником стандартных трудовых отношений.

Заключение. Трансформация социально-трудовых отношений представляет собой модифицирование структуры, функций, изменение целевой направленности и пополнение новых параметров для системы СТО. Трансформация СТО во всех сферах деятельности приводит к повышению производительности труда, что основано как на более эффективном использовании ресурсов, так и на новом качестве коммуникаций, а также подчеркивает неопределенность и риск в процессе достижения цели, здесь главную роль играет креативность и способность адаптироваться к изменениям.

Список литературы

1. Зеер Э.Ф. Методология развития транспрофессионализма субъектов социэкономических профессий / Э.Ф. Зеер // Образовательные технологии. – 2018. – № 3. – С. 46–59.
2. Легчилина Е.Ю. Трансформация социально-трудовых отношений на этапах жизненного цикла экономических систем / Е.Ю. Легчилина // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 10-3. – С. 600-604.
3. Лукьянченко Н.Д. Теоретико-методологические основы социально-трудовой сферы / Н.Д. Лукьянченко, Т. В. Ибрагимхалилова // Вестник ДонНУ. Сер. В. Экономика и право. – 2020. – № 3. – С. 76-82.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Кабанова Л.В., канд. ист. наук, доц.

ЧУ ДПО «Институт повышения квалификации «Конверсия» – Высшая школа бизнеса»,
г. Ярославль, РФ
historyLVK@mail.ru

Введение. Эффективность программ обучения персонала в системе обучения зависит от множества факторов, основными из которых являются цели и ожидаемые результаты обучения, особенности обучающихся и так далее.

Целью формирования эффективной программы обучения является передача знаний и формирование ориентации обучающихся на изменение индивидуального и группового поведения.

Цель формирования эффективной программы обучения – обеспечить в организации наличие умелых, знающих и компетентных сотрудников, способных удовлетворить настоящие и будущие потребности организации, создать условия, чтобы персонал был готов учиться, понимал, что требуется знать и был способен отвечать за свое обучение, используя имеющиеся возможности получения знаний, в том числе поддержку руководства.

Сотрудники должны осознавать, что уровень их знаний и компетенций требует совершенствования, что обучение по программе идет им на пользу, повышает удовлетворенность работой, ее эффективность и качество.

Цель исследования – изучение особенностей формирования эффективной программы обучения персонала

Основная часть. Формирование программ обучения начинается с анализа востребованности программы и соответствия требованиям современного компетентного подхода и квалификационным требованиям к персоналу. Аналитику программ может проводить группа экспертов: руководителей, методистов, преподавателей, которая в итоге принимает решение о рекомендации проведения программы обучения для целей формирования соответствующих знаний, умений и навыков, и компетенций сотрудников.

Эффективная система обучения подразумевает формирование карт компетенций персонала организации, анализ уровня компетенций персонала и степени соответствия карте компетенций, составление плана обучения для ликвидации несоответствий. Далее разрабатывается модульная структура программы, причем каждый модуль соответствует

компетенции или ее части, формируются оценочные и учебные материалы модулей, спецификация: название модуля, цели, входные требования, нормативная продолжительность обучения, результаты обучения, критерии оценки результатов, уровни освоения, требования к способам оценки.

Профессиональные компетенции, как результат обучения, можно оценить только в деятельности сотрудников. Авторы программ определяют набор видов деятельности, который позволит оценить наличие и уровень компетенции сотрудника. Такой набор видов деятельности может отражаться в нормативных документах организации, связанных с персоналом.

Теоретический учебный модуль программы внутрикорпоративного обучения разрабатывается по принципам научности, последовательности, логичности, профессиональной востребованности, доступности. Практический учебный модуль опирается на профессиографию обучающихся, их стартовый уровень, цели повышения квалификации, технологии обучения, информационно-коммуникационное обеспечение, уровень преподавателей, временные рамки обучения.

Учебные программы должны учитывать требования организации к компетенциям персонала и соответствовать стратегическим задачам организации. Данные требования могут быть специально разработаны в картах компетенций сотрудника, которые должны быть взаимосвязаны с нормативными документами корпорации, организации, требованиями справочников квалификаций, федеральными стандартами.

Основные методы определения потребностей в обучении - выявление запросов на основе заявлений сотрудников и руководителей подразделений, опросы служб управления персоналом и кадровых служб, анкетирование руководителей и специалистов с целью определения потребностей, анализ результатов работы персонала и организации.

На формирование бюджета программы обучения влияют потребности организации, ее финансовое состояние, издержки – расходы на внешних тренеров и экспертов-консультантов, на аренду, материалы. Зачастую организации при расчете бюджета игнорируют другие виды затрат, которые связаны с отсутствием сотрудников на рабочем месте, расходами на командировки, питание.

Цели программ обучения составляются на основе выявленных потребностей и должны быть конкретными и специфически связанными с конкретной деятельностью; ориентировать на формирование практических навыков и компетенций и поддаваться оценке.

Эффективность программ зависит от учета принципов обучения взрослых:

- актуальность обучения для практической деятельности;
- активность участия обучающихся в процессе обучения, когда они смогут уже в ходе обучения использовать полученные навыки;

– повторение, которое возможно, отразится в дополнительных курсах; повторения;

– обратная связь с тренерами, когда слушатели постоянно получают информацию об успехах и недостатках в достижении целей обучения и могут корректировать свою деятельность. Причем формы обратной связи (например, оценки) не должны оказывать демотивирующее влияние;

– индивидуальный подход, когда каждый слушатель может быть услышан, имеет возможность продвинуться в усовершенствовании процесса, направлять собственный процесс обучения, а не следовать чьим-то указаниям;

– концентрация на реальной жизни, а не на предмете обучения;

– предпочтение учиться на опыте, стремление к самостоятельности, интерактивности, умение трудиться на пути к учебной цели.

Научные исследования показывают, что в современных условиях экономическая отдача от вложений в обучение и развитие персонала выше, чем от вложений в средства производства. Обучение не должно становиться отпуском или наказанием для сотрудников.

Считается, что успех программы профессионального обучения на 80% зависит от качества подготовки, а на 20% – от желаний и способностей слушателей. Увеличение расходов на обучение на 10% приводит к росту производительности труда на 8,5%, а такое же увеличение капиталовложений только на 3,8%, то есть экономический эффект от инвестиций в человеческий капитал, в 2,24 раза превышает эффективность от капиталовложений в технику [1].

Заключение. Программы обучения пробуждают интерес к саморазвитию и личностному росту, желание испытать радость успешной командной работы. Эффективные программы обучения персонала помогают формировать атмосферу обучения, понимания его необходимости, мотивируют слушателей к успешному освоению программ через взаимосвязь с возможностями сохранения работы в занимаемой должности, возможностями получить повышение, заинтересованностью в росте заработной платы.

Список литературы

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ: МИКРООБУЧЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Карпенко Н.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

n.karpenko@donnu.ru

Введение. Стремительно меняющийся мир и вызовы современной жизни заставляют организации постоянно меняться и адаптироваться к внешней среде. Двадцать первый век принес нам повсеместную глобализацию благодаря интернет-технологиям и вследствие этого - жесткую конкуренцию. Интернет сделал мир прозрачным. Благодаря прозрачности всех рыночных процессов все сложнее стало удерживать своих работников. Работники ориентируются на большую оплату труда и комфортную рабочую атмосферу.

В современных условиях цифровой экономики для достижения большей прибыли организациям необходимо уделять внимание современным технологиям обучения и развития работников с целью формирования и развития новых компетенций.

Цель исследования – рассмотреть интеграцию микрообучения в систему обучения работников организации в условиях пандемии.

Основная часть. В начале 2020 года никто не мог даже предположить, с чем придется столкнуться всему миру. Речь идет о пандемии коронавируса. В самом начале стало понятно, что эта ситуация изменит нашу жизнь. В большинстве стран руководители вынуждены были остановить промышленные концерны, была прекращена работа учебных заведений, отменены общественные мероприятия, закрыты на карантин целые города и регионы на месяцы. Такое глобальное явление как пандемия затронуло всех работников в большей или меньшей степени и стало мощным вызовом для управления персоналом, от которого ожидаются своевременные и эффективные меры.

Ситуация пандемии характеризуется высокой степенью неопределенности при принятии решений. Часть организаций в период простоя выводит вынужденную занятость своих работников на дистанционный режим работы. Этот способ помогает удерживать рабочую ситуацию на определенном уровне активности, но необходимо учитывать, тот момент, что удаленная занятость работника сопряжена со стрессом и освоением новых технологий.

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, территории или объекта, прямо или косвенно

находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

На сегодняшний день организация дистанционной работы находится на развивающемся этапе. Не все организации готовы перейти на такой режим работы. Особенно подвержено рискам и тревожности старшее поколение при переводе их на дистанционную работу, для поддержки необходимо организовать их обучение. Обучение работников можно организовать удаленно при помощи такой технологии как микрообучение. Создание коротких видеороликов, презентаций, алгоритмов и схем может значительно упростить процесс перехода работников на дистанционный режим работы.

Одним из основных трендов управления персоналом в современном мире является трансформация обучения работников [1; 3]. Это объясняется усилением роли квалификации работников в организации и развитием цифровой экономики. В России активно внедряют короткие тренинги, которые входят в программы обучения работников таких крупных компаний, как «Сбербанк» и «Крок».

Микрообучение – обучение за короткий срок с помощью кратких курсов, где материал максимально сжат и доступен для понимания [4]. Одно занятие включает видеоролик (2-3 минуты), практическое задание и тест на проверку усвоения материала [2]. Микрообучение проходит на платформе для организации мобильного обучения работников с элементами игрофикации. Платформа позволяет адаптировать любой обучающий контент под нужды конкретной организации и предоставлять его только определенным работникам или группам. Обучение в режиме реального времени стало, безусловно, трендом в дистанционном образовании. Люди разных поколений стали употреблять гораздо больше информативного контента и отдают предпочтение незначительным порциям, именно поэтому в современном образовании трендом является микрообучение [5].

К особенностям микрообучения относятся: краткость, фокусировка, автономность, разнообразие, интерактивность, гибкость.

Итак, модуль должен быть максимально кратким и соответствовать единой цели обучения, он должен быть конкретным и по существу, необходима ориентация на узкие темы. Модуль микрообучения независим и самодостаточен. Из-за ограниченного объема модуль является частью всего курса обучения. Для лучшего усвоения информации используются различные типы обучения – короткие видео, интерактивные PDF-файлы, минитесты, инфографика или небольшие порции информации по электронной почте и т.д. При таком подходе повышается интерес к обучению. Микрообучение вовлекает работников в процесс обучения.

Взаимодействие может быть моделированием, интерактивным пошаговым руководством и т.д. Микрообучение предназначено для работы на нескольких устройствах – смартфонах, планшетах, ноутбуках и ПК. И доступно на любых устройствах, в любое время.

Изучив особенности микрообучения, можно выделить его преимущества и недостатки [4]. К преимуществам можно отнести: целенаправленность, гибкий график обучения, мобильность, запоминаемость, экономичность, эффективность. К недостаткам – отсутствие внешнего контроля и мотивации обучающегося. Не все темы можно изучить дистанционно, для таких тем необходима организация дополнительных практических мероприятий. Микрообучение целесообразно применять в обучении и переобучении работников, изучение нового материала работником, проведение инструктажа, повышение квалификации, а также в адаптации работников.

Заключение. Таким образом, организация учебного процесса является менее трудозатратной и мобильной. Возможность обучаться «в любое время в любом месте» снижает затраты на аренду помещения для проведения занятий. Гибкость микрообучения является одним из основных преимуществ в процессе обучения, так как можно легко заменить информационные блоки без необходимости перестраивания курса. Технологию микрообучения можно применять для адаптации и обучения нового работника, для изучения специализированных программ, инструктажа, в процессе повышения квалификации, в условиях удаленной работы работников.

Список литературы

1. Пряжников О. Н. Удаленная работа и ее экономические и социальные последствия / О. Н. Пряжников // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Экономика: Реферативный журнал. – 2020. – №2. – С. 114-115.
2. Назайкинский С. В. Актуальные проблемы трансформации обучения персонала в организации [Электронный ресурс] // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2018. – №3(13). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-transformatsii-obucheniya-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 08.09.2021).
3. Чуланова О. Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски [Электронный ресурс]: монография / О. Л. Чуланова. – М:ИНФРА-М. – 2017. – 364 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=344499>.
4. Михайлов В. Микрообучение – особенности, преимущества и недостатки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu-russian.ru/mikroobuchenie-osobennosti-preimushchestva-i-nedostatki.html> (дата обращения: 22.09.2021).
5. Назарчук Ю. И. Онлайн-обучение как альтернатива классического обучения [Электронный ресурс] // Современные лингвистические и методико-дидактические исследования. – 2019. – №2(42). – С. 83–92. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38095536>(дата обращения: 12.09.2021).

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В ОРГАНИЗАЦИИ

Коваленко Т. В., канд. экон. наук, доц.,

Евченко В.Г.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк, ДНР

moska_dn@mail.ru

Введение. В условиях рыночной экономики для успешной деятельности организации роль человеческого фактора в управлении занимает значительное место. Многочисленные теории мотивации пытаются дать ответ на вопрос: что нужно сделать, для того, чтобы люди по собственному желанию эффективно трудились?

Цель работы – изучить основы формирования мотивационного механизма, создание которого позволит совместить интересы организации и работников, потому как организации нужна качественная работа, а персоналу – достойная заработная плата.

Основная часть. Актуальность темы управления мотивацией персонала заключается в том, что поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, менеджеры смогут эффективно управлять персоналом, повышая производительность труда компании, мотивируя своих работников.

Руководитель, владеющий современными методами мотивации, сможет значительно расширить свои возможности в привлечении квалифицированного работника к выполнению задач, направленных на достижение целей своей организации [1]. Развитие теорий мотивации началось с начала XX века. Основными авторами, которые ранее изучали данную тему являются А. Х. Маслоу, Ф. И. Герцберг, Ф. У. Тейлор, Дж. С. Адамс, Л. Портер-Э.Лоулер.

Совершенная система управления не приведет к успеху, если персонал организации не будет состоять из специалистов, стремящихся преуспевать в компании, проявлять инициативу, приобретать новые навыки и решать дополнительные задачи.

Изучение мотивации позволяет понять, каким способом можно стимулировать формирование трудовых мотивов, с помощью которых активизируется деятельность работника.

В трудовой деятельности человека, потребность является источником его деловой активности. Потребности побуждают к действию, т.е. вызывают интерес к определенной целевой деятельности [3].

Мотив – это осознанное побуждение человека к выполнению каких-либо действий и достижению конкретной цели, при этом достижение цели

выступает смыслом деятельности. Именно мотив определяет, как и что будет делать человек для удовлетворения своих потребностей. Трудовой мотив – это непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей [4].

Действия по мотивации включают экономическое и моральное стимулирование, повышение заинтересованности работника в обогащении содержания самого процесса труда и создание условий для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития. Процесс удовлетворения потребностей является мотивационной политикой, которую руководство организации применяет, учитывая потребности и интересы работников. Комплекс мер, применяемый для повышения эффективности труда работников – это стимулирование труда, которое дополняет мотивационную политику и является средством удовлетворения конкретных потребностей работников, в большинстве случаев материальных.

Стимул – это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или коллективный). В зависимости от потребностей стимулы делятся на материальные и нематериальные [4]. К материальным относятся денежные и неденежные стимулы. Денежными стимулами являются заработная плата, премии, доплаты, надбавки и т.д. К нематериальным стимулам относятся социальные, моральные, социально-психологические и творческие стимулы [2].

Мотивация и стимулирование являются близкими по содержанию понятиями, но у них есть определенные отличия.

Мотивация – внутренний процесс, протекающий индивидуально. Он не закончится до того момента, пока потребность не будет удовлетворена или не возникнет новый импульс к действию.

Стимулирование – это метод внешнего воздействия на человека, целью которого является достижение определенного результата или просто выполнение работы. У стимулирования механизм воздействия проще, чем у мотивации.

При создании мотивационного механизма необходимо учитывать особенности персонала, работающего в организации, и существующую структуру управления персоналом организации. Формирование мотивационного механизма представлено следующими этапами: подготовка и проектирование мотивационного механизма; разработка модели мотивационного механизма; внедрение мотивационного механизма; контроль и оценка эффективности мотивационного механизма [1].

Прежде, чем приступить к проектированию мотивационного механизма, надо просчитать бюджет, необходимый для внедрения –

наличие финансовых, человеческих и временных ресурсов. В случае их отсутствия может произойти остановка запланированных этапов, что приведет к демотивации сотрудников на проведение изменений в будущем.

Для эффективного внедрения мотивационного механизма персонала необходимо точно, ясно и понятно сформулировать миссию и основные задачи. Четкое и систематизированное описание задач и целей усиливает их воздействие и повышает обязательность людей. Работники должны иметь четкое представление о том, за какие действия последует вознаграждение. Анализ и контроль эффективности мотивационного механизма – процесс циклический.

Со временем существующие механизмы стимулирования теряют актуальность и эффективность. Поэтому очень важно периодически осуществлять контроль работоспособности мотивационного механизма персонала и оценивать его соответствие целям и задачам предприятия. Тогда процесс внесения необходимых изменений в систему будет носить плановый, а не экстренный характер.

Заключение. Таким образом, осознав важность мотивационного механизма для организации в целом, можно сделать вывод, что важно иметь справедливую и логичную систему стимулирования для любой организации. При построении такой системы всегда следует помнить, что мотивация персонала должна позволять рационально сбалансировать уровни стимулирования для различных должностей, охватывая все должности и имея единые принципы построения.

Список литературы

1. Артюхова И.В. Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. – 2019. – № 1. – С. 396-399.
2. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С. В. Баженов // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2018. – № 4. – С. 84-85.
3. Волкогонова О.Д. Управленческая психология: учебник / О. Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. – Москва: ИД «Форум»; НИЦ «Инфра-М». – 2019. – 352 с.
4. Степанова С.М. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности / С. М. Степанова, Е. С. Мальцева, Т. А. Родермель // Экономические науки. – Сургут, 2019. – № 2. – С. 87-92.

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Кострова Ю.Б., канд. экон. наук, доц.

Филиал ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте», г. Рязань, РФ
ubkostr@mail.ru

Введение. Новое программное обеспечение и цифровые возможности означают менее утомительные ручные процессы, больший доступ к данным и большую производительность. Тем временем искусственный интеллект (ИИ) меняет способ функционирования рабочего мира, позволяя сотрудникам реализовывать более амбициозные идеи [4]. Качество человеческого потенциала определяется прежде всего степенью, уровнем развития трудовой, инновационной, предпринимательской, научно-технической, управленческой компонент, степенью согласованности и теснотой взаимосвязи между ними; потребностью, способностью и готовностью носителя потенциала организовать и скоординировать использование указанных деятельностей в единый целеустремленный процесс созидания.

Цель данной работы заключается в исследовании возможных направлений и способов развития человеческого потенциала для перехода к цифровой экономике с использованием новых технологических решений.

Основная часть. Человеческий потенциал определяется совокупностью характеристик, которые интегрируются в такие компоненты:

1. Социально-демографический потенциал включает численность населения, гендерный и поколенческий баланс, состояние здоровья и продолжительность жизни, уровень образования населения.

2. Социально-экономический потенциал, который представлен уровнем и структурой экономической активности и занятости населения, его квалификацией, профессиональным составом, характером и типом условий труда, уровнем жизни, уровнем востребованности и использования интеллектуальных ресурсов.

3. Интеллектуальный потенциал, реализуемый в сфере инновационной деятельности, эффективности предпринимательской деятельности и творческого потенциала личности и возможности его реализации.

4. Социокультурный потенциал, который зависит от состояния науки, образования и культуры. Это также определяется особенностями мировоззрения и менталитета населения, его мотивацией, ценностями и культурной интеграцией в рамках различных групп населения [3].

Координация развития всех этих компонентов человеческого потенциала, их взаимовлияние и связь с экономической динамикой имеет чрезвычайно важное значение для людей.

При этом цифровая эпоха приведет к новому появлению человеческого потенциала. Возьмем, к примеру, технологию социальных сетей; она может помочь привести сотрудников в соответствие с целями компании и повысить вовлеченность, предлагая удобный и дружелюбный способ передачи идей [1]. По мере того, как все больше и больше организаций осознают важность улучшения опыта сотрудников, персонализация также будет становиться все более важной. Таким образом, персонализация означает предложение сотрудникам усовершенствованных технологий в соответствии с их потребностями. Например, предоставление вспомогательных технологий сотрудникам с ограниченными возможностями. Цель персонализации состоит в том, чтобы улучшить общее обслуживание конечного пользователя, и когда этот пользователь является сотрудником, он служит для улучшения опыта сотрудника на работе. Те же революционизирующие технологические инструменты, которые маркетинг использует для улучшения клиентского опыта, на самом деле могут быть использованы на сотрудниках.

В некотором смысле это уже делается, например, в случае найма персонала. В быстро меняющейся бизнес-среде, требующей гибкой рабочей силы, сотрудники с большей вероятностью будут участвовать в необходимых программах развития, если они более персонализированы.

В целом, увеличение технологических возможностей не означает, что все рабочие места в конечном итоге будут выполняться искусственным интеллектом, это просто означает, что у людей будет больше инструментов, с помощью которых они смогут полностью реализовать свой потенциал [5]. Искусственный интеллект никогда не сможет полностью заменить человеческий опыт, и организации, которые понимают, как технологии могут помочь им обеспечить более интерактивный и персонализированный опыт сотрудников, увидят большой успех. От мобильных приложений до работы на дому и носимых технологий сотрудники получают выгоду от более гибкого цифрового рабочего места, доступного для всех.

Человеческий потенциал является одним из важнейших внутренних ресурсов и одной из ключевых позиций в расходах компании. Хотя развитие бизнеса и развитие элементов стратегического управления приводят к увеличению расходов, они не всегда способствуют реализации ожиданий владельца бизнеса и возврату вложенного капитала. Компании нуждаются в своих человеческих, материальных, финансовых, информационных и т. д. ресурсах, которыми они располагают в определенный момент для выполнения миссии и стратегических задач, вокруг которых вращается вся их деятельность. Люди, обладающие экстраординарной способностью действовать в различных ситуациях, становятся все более важными в глазах работодателей, главным образом благодаря своим способностям, образованию, таланту, опыту и

социальным ценностям [2]. В современных условиях сотрудники могут очень легко узнать, какие льготы и мотивационные программы предлагают сотрудникам конкретные организации, и поэтому возникает огромная конкуренция в направлении управления и развития человеческого потенциала. Работодатели должны понимать эту новую реальность и уделять повышенное внимание заботе о сотрудниках, чтобы поддерживать конкурентоспособность, привлекать интерес и поддерживать ключевые таланты. Лишь немногие люди в этом мире жертвуют своей трудовой жизнью только для одной организации, если они осознают, что могут получить больше в другом месте, где есть пространство для выражения и использования творчества и интереса к работе, соответствующее финансовое вознаграждение, рабочая среда, объем работы, карьерный рост и т. д.

Заключение. Таким образом, мотивация является основой управления человеческим потенциалом и затрагивает большинство ролей развития персонала, которые направлены на достижение и реализацию целей организации при уважении интересов сотрудников. В инновационной экономике необходимо способствовать росту потенциала человека, что обуславливает необходимость концептуальной трансформации подходов к формированию человеческого потенциала российского общества. Опыт передовых стран показывает, что современная экономика является экономикой людей, а не институтов и технологий.

Список литературы

1. От наукограда к технополису: история трансформации / В. В. Туарменский, А. В. Барановский, Ю. О. Ляцук [и др.] // Человеческий капитал. – 2020. – № 1(133). – С. 100-107. – DOI 10.25629/НС.2020.01.11.
2. Туарменский, В. В. Университеты и технопарковые структуры: межстрановой анализ опыта взаимодействия / В. В. Туарменский, Ю. Б. Кострова, О.Ю. Шибаршина // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2019. – № 2(22). – С. 117-124. – DOI 10.24151/2409-1073-2019-2-117-124.
3. Шибаршина, О. Ю. Современные проблемы трудоустройства Российской молодежи / О. Ю. Шибаршина // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2019. – № 2(29). – С. 101-105. – DOI 10.21777/2587-554X-2019-2-101-105.
4. Шибаршина, О. Ю. К вопросу о разработке региональной модели подготовки кадров по топ-50 в Рязанской области / О. Ю. Шибаршина // Актуальные вопросы экономики, права и образования в XXI веке: материалы III Международной научно-практической конференции, Москва, 24 мая 2017 года. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2017. – С. 207-212.
5. Шибаршина, О. Ю. Механизм реализации экономической политики в сфере продовольственной безопасности Рязанской области / О. Ю. Шибаршина // Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы III Международной научной конференции, Донецк, 25 октября 2018 года / Под общей редакцией С.В. Беспаловой. – Донецк: Донецкий национальный университет, 2018. – С. 354-356.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ЯПОНСКИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Крылова Л.В., канд. техн. наук, доц.,

Бибикова Е.А.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк, ДНР

eliz-makedon@yandex.ru

Введение. В связи с тем, что Япония имеет небольшую территорию и подвержена природным катаклизмам, население осознает необходимость национального единства. Одним из важнейших факторов стремительного успеха Японии является применение данным государством стиля и модели менеджмента, ориентированных на человеческий фактор.

Целью данной работы является анализ особенностей японской модели менеджмента как эффективной системы управления.

Основная часть. Японская модель менеджмента, как и в любой другой стране, имеет свои исторические особенности, культуру, психологию и т.п. Она непосредственно связана с социально-экономическим устройством страны. Японский стиль и метод управления в корне отличаются от европейских и американских, но это совершенно не значит, что данная модель управления менее эффективна.

Стремительный прогресс Японии в 60-70 гг. прошлого века по праву можно считать японским чудом. По мнению специалистов, именно система управления характерный особенный стиль управления стал одной из причин столь бурного развития экономики страны. Принцип японского менеджмента основан на коллективизме и используется и на данном этапе современности. Его базисом являются социально-психологические рычаги воздействия на личность.

Специалист по менеджменту Хидеки Йосихара выделил ряд особенностей, характеризующих национальные организационные характеристики японского менеджмента:

1. Занятость персонала и создание благоприятного социального климата, что обеспечивает стабильность трудовых ресурсов и уменьшает текучку кадров. В Японии занятость граждан регулирует система пожизненного найма работников, представляющая собой специфическое уникальное явление.

2. Управление, ориентированное на качество, т.е. менеджер максимально регулирует контроль качества выпускаемых товаров или услуг.

3. Открытость корпоративных ценностей, что обеспечивает взаимодействие работников друг с другом и повышает производительность труда.

4. Систематическое использование данных как фактора экономической эффективности предприятия с целью производства качественной продукции.

5. Постоянное присутствие менеджера на рабочем месте.

6. Поддержание порядка и чистоты [1].

Японские менеджеры очень тесно отождествляет себя с нанявшей его корпорацией. Многие работники редко берут дни отдыха и часто не полностью используют свой оплачиваемый отпуск, поскольку убеждены, что их долг работать, когда компания в этом нуждается. Местные корпорации гарантируют своим служащим работу и используют систему вознаграждений, основанную на трудовом стаже, для предотвращения ухода работника в другую фирму. Перешедший в другую компанию работник лишается трудового стажа и начинает все заново. Система пожизненного найма основана на гарантии занятости работника и на гарантии его продвижения. Штат комплектуется на основе личных качеств и биографических данных. Лояльность ценится больше, чем компетентность [2]. Стоит отметить, что японский стиль управления признается наиболее эффективным во всем мире, а важнейшей его особенностью является умение работать с людьми в благоприятной социально-психологической среде.

Заключение. Подводя итоги вышесказанного, отметим, что японская модель управления предприятиями является результатом соответствующего способа жизни населения. Важнейшая идея японского управления заключается в том, что работающий по найму человек должен всю жизнь работать в одной организации, что дает значительный эффект. Главной особенностью персонала японских фирм является привязанность к своим компаниям и готовность поступаться собственными интересами в пользу корпоративных, что проявляется в следующем: японский работник отождествляет себя с фирмой, на которой он работает, и уверен в собственной значимости и незаменимости для своей компании.

Список литературы

1. Хидеки Йосихара Управление производством за границей (на примере Японии) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.xserver.ru/user/uprzt/> (дата обращения: 21.09.2021).
2. Пронников В. А. Управление персоналом в Японии: Очерки / В.А. Пронников, И. Д. Ладанов; отв. ред. В.Б. Рамзес. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Фонд им. И.Д. Сытина «Зарницы». – 2003. – 321 с.

ВЛИЯНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Лукьянова К.К., канд. экон. наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
k.lukianova@donnu.ru

Введение. Вопрос стимулирования работников к производительному труду является одним из важнейших вопросов в условиях, когда предприятие стремится получить как можно больше конкурентных преимуществ от найма и использования высококвалифицированного персонала. Повышение эффективности труда непосредственно связано с главной целью общества – обеспечением экономического роста, который определяется увеличением ВВП как в целом, так и на душу населения. Учитывая это, возникает потребность в обосновании мер повышения эффективности использования труда на уровне каждого предприятия – первичного звена общественного производства во всех отраслях национальной экономики. Таким образом, актуальность исследования проблем, связанных с оптимизацией процесса стимулирования персонала к производительному труду, трудно преувеличить.

Целью работы является разработка рекомендаций по обеспечению эффективности стимулирования наемного персонала.

Основная часть. Мотивация и стимулирование являются главными факторами в управлении персоналом, поскольку они являются основной причиной его деятельности. Достижение стратегических целей предприятием напрямую зависит от имеющейся мотивационной системы труда персонала, моральных и материальных стимулов, социально-психологического климата.

В условиях рыночной экономики отношения между персоналом и его руководством строятся на новой основе. Цель руководства – успех на рынке и, соответственно, получения прибыли. Цель персонала предприятия – получение материального вознаграждения и удовлетворения от работы. Руководство предприятия пытается получить максимум прибыли при минимуме затрат (в т. ч. и на персонал). Персонал предприятия пытается получить большее материальное вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении компромисса между ожиданиями персонала предприятия и его руководства и заключается сущность стимулирования персонала. Для руководства предприятия персонал является наиболее ценным ресурсом, ведь именно персонал предприятия может постоянно совершенствоваться. Соответственно, умело управляя персоналом, можно постоянно совершенствовать организацию производства и увеличивать прибыль.

Поэтому руководство предприятия должно достаточно разбираться в персонале, знать приоритетные мотивы работников, которые побуждают их к труду. Знание мотивации персонала предприятия – основа создания более совершенной системы стимулирования наемных работников.

В экономической литературе под стимулом понимают формы воздействия на человека, его сознание, которые порождают у него определенные мотивы (стремление, интерес) к тем или иным действиям, в том числе к достижению определенных результатов труда. Чем сильнее стимулы, тем активнее мотивы, а, следовательно, и деятельность людей. Итак, стимулирование – это процесс воздействия на человека с помощью потребностно-значимого для него внешнего предмета (объекта, условий, ситуации и т. д.), который побуждает человека к определенным действиям (пребывание в комфортных условиях и др.) [3, с. 64].

Мотивация (как процесс) – это процесс эмоционально-чувственного сопоставления образа своей потребности с образом внешнего предмета (претендента на предмет потребности); или, мотивация (как механизм) – это внутренний психический механизм человека, который обеспечивает опознание предмета в соответствии с потребностью и запускает направленное поведение по присвоению этого предмета (если он соответствует потребности) [2, с. 42].

В течение длительного периода наука управления персоналом считала материальное стимулирование самым важным фактором. Однако, удовлетворенность работников только материальными условиями труда далеко не во всех случаях приводит к повышению его результативности. Как показывает практика, наиболее эффективными стимулирующими факторами являются соответствие выполняемой работы потребностям человека в признании его как личности и возможность самовыражения.

Сформулируем общие требования к формированию систем стимулирования:

- определение объектов стимулирования с позиции достижения целей предприятия при всестороннем учете организационно-технических, социально-экономических и других условий предприятия;

- сравнение стимулов с интересами работников – как с общими интересами, так и с интересами отдельных профессиональных и социальных групп работников;

- значимость стимулов в сознании работников по данному (каждому) объекту стимулирования;

- постоянство, непрерывность воздействия системы на работника, которая предполагает, с одной стороны, уверенность работника, что стимулы никуда не исчезнут, их не отменяют, с другой стороны, как правило, относительно небольшие периоды времени, в которые работник получает определенный стимул, а с третьей стороны, достаточно длительное применение системы стимулирования в неизменном виде;

- своевременное внесение изменений в системы стимулирования, связанных с принципиальными изменениями в деятельности предприятия;
- конкурентоспособность систем стимулирования, используемых на данном предприятии, по отношению к другим предприятиям.

Заключение. Стимулирование труда выступает движущей силой, которая может влиять на производительность труда и результативность финансово-хозяйственной деятельности предприятия в целом. Однако для повышения стимулирования труда работников необходимо вводить систему мероприятий, адаптированную к специфическим особенностям функционирования каждого предприятия, основными среди которых можно выделить:

- 1) формирование системы индивидуальных и коллективных наград труда работников;
- 2) установление желаемого и оптимального уровней производительности труда, необходимых для получения мотивационных вознаграждений;
- 3) обеспечение достижимости установленного уровня эффективности;
- 4) формирование системы непрерывного мониторинга внутренних и внешних факторов, которые имеют непосредственное влияние на производительность труда, и нивелирование факторов негативного воздействия и усиление факторов положительного влияния;
- 5) обеспечение пропорциональности мотивационных вознаграждений в зависимости от эффективности и качества работы.

Учет предложенных мероприятий позволит не только повысить производительность труда, снизить текучесть кадров, улучшить социально-психологический климат на предприятии, но и сформировать предпосылки для повышения результативности функционирования предприятия.

Список литературы

1. Богданова Р. М. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала промышленного предприятия / Р. М. Богданова // Матрица научного познания. – 2021. – № 3-2. – С. 214-220.
2. Радько С. Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом: учебное пособие / С. Г. Радько. – СПб: «Просвещение», 2007. – 318 с.
3. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. – М.: Бином, 2006. – 290 с.
4. Щербакова Д. Взаимосвязь стратегии организации, мотивации персонала и инструментов стимулирования персонала в управлении человеческими ресурсами современной организации / Д. Щербакова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 26. – С. 166-171.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ДНР

Лукьянченко Н.Д., д-р экон. наук, проф.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

kf.upiet@donnu.ru

Введение. В рамках успешной реализации совместных программ социально-экономического развития Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики на 2022–2024 годы, принятых 6 сентября 2021 года [1, с. 1–2], особую значимость приобретает высококвалифицированная подготовка специалистов в сфере трудовых взаимоотношений, где особая роль отведена работе кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет».

Цель. В современных условиях формирования единого подхода к вопросам экономического развития Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики необходимо актуализировать направления деятельности кафедры управления персоналом и экономики труда в подготовке будущих специалистов для учреждений, организаций и предприятий различных форм собственности.

Основная часть. Труд и трудовые отношения занимают ведущую роль как в развитии отдельного человека, так и в развитии общества в целом.

Труд представляет собой организованную деятельность группы лиц, направленную на воспроизводство материальных и духовных ценностей, необходимых для развития государства и общества. В процессе трудовой деятельности человек реализует творческие способности, обогащая свою индивидуальность новыми знаниями, умениями и навыками.

В процессе трудовой деятельности человек взаимодействует со средствами и предметами труда, с помощью которых создаются определенные блага для общества. Социально-трудовые отношения являются основой народного хозяйства и в целом зависят от степени развития производительных сил и общественных отношений.

В условиях становления и функционирования экономики Донецкой Народной Республики, ориентированной на рыночные отношения, особое значение приобретает изучение проблем трудовой занятости населения, вопросов производительности труда, оплаты и охраны труда, организации и мотивации трудовой деятельности, управления трудовыми ресурсами.

Переход к социально-ориентированной рыночной экономике допускает необходимость создания адекватного механизма мотивации труда. Без этого нельзя рассматривать на практике объективные предпосылки повышения эффективности производства – основы роста реальных доходов и уровня жизни населения [2, с. 7].

В этой связи основной и приоритетной задачей кафедры управления персоналом и экономики труда является углубление и расширение кругозора знаний студентов в области управления процессами воспроизводства рабочей силы и регулирования трудовым поведением работников, в области управления трудовыми ресурсами нашего региона с целью формирования у молодого поколения системы знаний, умений и навыков по управлению персоналом и трудовыми коллективами.

Перечень преподаваемых дисциплин кафедры управления персоналом и экономики труда, среди которых «управление персоналом», «экономика труда», «аудит персонала», «оплата труда», «организация труда менеджера», обеспечивает теоретическую основу подготовки специалистов в области экономики труда для учреждений, организаций и предприятий Донецкой Народной Республики различных форм собственности.

Основными приоритетными направлениями кафедры управления персоналом и экономики труда в подготовке научных кадров являются: регулирование социально-трудовых отношений, вопросы рынка труда и занятости населения, управления развитием трудового потенциала, социальные факторы устойчивого развития промышленного региона, мотивация и стимулирование персонала.

В целом кафедра управления персоналом и экономики труда приносит неоценимый вклад в развитие направления экономической науки по формированию социально-трудовых отношений как в отдельных социальных группах, так и в обществе в целом.

Специфика специальности, которую приобретают учащиеся, сочетает в себе фундаментальную экономическую подготовку с углубленным изучением социально-психологических, социологических инструментов повышения эффективности производственной, управленческой, предпринимательской деятельности, что обеспечивает формирование уникальных, востребованных рынком компетенций выпускников в сфере эффективных коммуникаций, регулирования трудовых конфликтов, построения кадровой политики.

Процесс подготовки кафедрой управления персоналом и экономики труда будущих специалистов Донецкой Народной Республики необходимо рассматривать не только как динамический механизм реализации образовательных программ, но и как творческий процесс по углублению знаний, умений и навыков учащихся на мотивационной основе.

Приоритетными формами работы кафедры управления персоналом и экономики труда являются мотивация учащихся к самоактуализации,

раскрытие в них творческих и интеллектуальных способностей, укрепление желания к самосовершенствованию, саморазвитию, воплощению в жизнь своего потенциала. В процессе подготовки каждого из них как современного руководителя любого уровня, специалиста в сфере управления человеческими ресурсами, который должен иметь развитые коммуникативные способности лидера, необходимо уделять внимание вопросам индивидуализации педагогического подхода.

Индивидуальный педагогический подход предполагает всестороннее развитие личности каждого обучающегося, принимая во внимание его качества, мотивы к обучению, способности и интересы. Основная цель индивидуализации педагогического подхода в работе кафедры управления персоналом и экономики труда состоит в том, чтобы не допустить появления пробелов в знаниях обучающихся и в целом создать такие условия обучения, при которых каждый из них сможет самоактуализировать себя как личность и раскрыть творческие способности. Теоретико-методологические и организационно-экономические основы деятельности кафедры направлены на укрепление экономики региона, поиск копромиссных основ и достижение существенных результатов развития направлений ее деятельности.

В целом к реализации совместных программ социально-экономического развития Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики на 2022–2024 годы необходимо привлекать молодое поколение обучающихся, аспирантов, соискателей, а также преподавательский состав кафедры управления персоналом и экономики труда, чтобы совместными усилиями привнести вклад в развитие нашего региона как экономически единого информационного пространства в единстве задач и приоритетов.

Заключение. Педагогический вклад работников кафедры управления персоналом и экономики труда в формирование будущего поколения управленческого персонала Донецкой Народной Республики неocenим, так как формирование личности лидера, руководителя берет свои истоки в образовательном и научно-исследовательском процессе подготовки специалистов в сфере экономики труда.

Список литературы

1. Сергеев А. Единый подход к вопросам экономики / А. Сергеев // Еженедельная республиканская газета «Донецкое время». – Донецк. – № 32 (248). – 8 с.
2. Лукьянченко Н.Д. Мотивация персонала: учеб. / Н.Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский. – Донецк: ДонНУ, 2014. – 280 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Лукьянченко Н.Д., д-р экон. наук, проф.,

Очеретко Т.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

t.ocheretko@donnu.ru

Введение. Грамотно выстроенная кадровая политика на современном этапе развития экономики является важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности и развития организации, а компетентный и квалифицированный персонал является ключевым фактором успеха и достижения высоких результатов компании. Именно поэтому организациям в условиях кризиса особое внимание следует уделять повышению уровня работы с кадрами, что позволяет говорить об актуальности выбранной темы.

Целью исследования является формирование профессиональных знаний об особенностях и проблемах реализации кадровой политики организации в условиях кризиса, в том числе в условиях пандемии.

Основная часть. В условиях кризиса кадровая политика организации неизбежно трансформируется под действием таких факторов как ограниченность финансовых средств организации, сокращение численности персонала с целью снижения затрат, повышением социально-психологической напряженности среди сотрудников, организационных преобразований и т.д.

Задачами кадровой политики в условиях кризиса являются [2]:

1. Формирование команды руководства, способной своевременно реагировать на проблемы организации, разрабатывать и реализовывать комплекс превентивных мер по предотвращению кризисных ситуаций, а также программу выхода организации из кризиса с наименьшими потерями.

2. Сохранение кадрового потенциала организации, руководителей и рядовых сотрудников, представляющих особую ценность для компании.

3. Снижение социально-психологической напряженности в коллективе;

4. Реструктуризация кадрового потенциала по причине организационных преобразований, вызванных модернизацией компании; диверсификации производства; реализации инновационных проектов и т.д.

5. Обеспечение социальной защиты высвобождаемых работников и помощь в дальнейшем трудоустройстве.

Эксперты выделяют три типа политики преобразования системы антикризисного управления персоналом в зависимости от кадровых

мероприятий, проводимых организацией, а также от уровня развития кадровой службы организации в условиях кризиса [3]:

1) корректирующая КП: предполагаются незначительные изменения и инновации в системе управления персоналом, которые могут адаптировать наработанные кадровые технологии к возникающим запросам кризисного этапа;

2) модернизационная КП: предполагаются существенные изменения в структуре кадровой службы и в методиках проведения кадровых мероприятий; наиболее характерна для стабильного периода работы организации.

3) реорганизационная КП: предполагается введение новой системы управления персоналом, которая способна решить задачи кризисной организации; оптимальна для организаций с бессистемными простейшими кадровыми мероприятиями, которые проходят с применением устаревших неэффективных технологий.

Последние два года самым масштабным кризисом для экономики в целом стала пандемия Covid-19. В условиях пандемии организациям следует принимать меры, прежде всего, по обеспечению безопасности жизни и здоровья персонала, так как многие эксперты считают, что кадровые приоритеты являются основой антикризисного управления. Эксперты выделяют семь важнейших направлений реализации кадровой политики, которые минимизируют последствия пандемии для организации.

1. Использование т.н. «умных» методов работы: грамотно организованная удаленная работа персонала; сокращение массовых мероприятий и крупных совещаний; ограничения в вопросах рабочих поездок и адаптация к новой политике командировок и т.д.

2. Совершенствование системы охраны здоровья персонала и производственной санитарии: улучшение санитарных условий на рабочем месте; регулярный контроль за состоянием здоровья работников; формирование новых привычек в области гигиены труда; социальная дистанция и т.д.

3. Управление гибкостью персонала: адаптация персонала к снижению производственных задач и спроса; управление периодами простоя отделов/цехов/отдельных работников; анализ влияния ситуации на персонал и т.д.

4. Снижение возможных рисков для персонала: разделение рабочих групп; сокращения контактов между работниками в целях минимизации риска передачи инфекции и т.д.

5. Открытость: организация понятной для каждого сотрудника схемы коммуникации; своевременное информирование о текущей ситуации в организации; обучение работников и руководителей актуальным знаниям о Covid-19 с использованием информационных

материалов из официальных источников (сайты Всемирной организации здравоохранения, Министерства здравоохранения, органов исполнительной власти и др.).

6. Сплоченность коллектива: поддержка сотрудников и их семей; специальная подготовка руководителей отделов/подразделений/цехов; создание и совершенствование экосистем.

7. Цифровая готовность организации: подготовка и обучение сотрудников к применению цифровых технологий; определение потребности и обеспечение персонала всем необходимым оборудованием и техникой; предоставление подходящего и качественного программного обеспечения и инструментов; формирование группы технической поддержки и т.д. [1].

В условиях пандемии 2020-2021 гг. многие крупные мировые компании, такие как Apple Inc., UniCredit, BCG, Microsoft, Google и другие всё чаще в своей работе следуют именно этим направлениям кадровой работы. Например, руководство UniCredit с целью управления гибкостью персонала используют методы углублённой аналитики для прогнозирования и моделирования последствий пандемии, использует стратегическое планирование кадров для оперативной разработки мер противодействия в случае негативных сценариев. Руководство Microsoft планирует выплачивать заработную плату более 4 000 поставщикам услуг в полном объеме, независимо от количества отработанных часов. Руководство Apple Inc. предлагает большинству сотрудников офисов возможность работать в удаленном режиме из дома. Такой же позиции относительно «умных» методов работы придерживаются не только крупные международные компании, но и много правительственные организации. Так, например, Парламент и Комиссия Европейского союза перешли на удаленную работу и дистанционные совещания.

Заключение. Квалифицированное и грамотное антикризисное управление в области кадровой политики станет основным фактором преодоления кризиса и выхода на более высокий уровень эффективности деятельности организации.

Список литературы

1. Кадровые приоритеты при реагировании на COVID-19 [Электронный ресурс]: Информационно-аналитическая система Фонда Росконгресс: официальный сайт. – Режим доступа : <https://roscongress.org/> (дата обращения 29.09.2021 г.).
2. Коноваленко В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 368 с.
3. Шулятьева Е.А. Кадровая политика в условиях кризиса / Е.А. Шулятьева, М.А. Гаврилюк // Вектор экономики. – 2017. – № 6 (12). – С. 61-81.

ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

Мысова О.С., канд. экон. наук, доц.,

Баширова Г.А.

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВО
«Донской государственной технической университет», г. Шахты, РФ
eliseewa.olga@mail.ru

Введение. Обучение персонала выступает одним из основных факторов профессионального роста персонала индустрии гостеприимства. Главная идея в подготовке специалистов индустрии гостеприимства – тенденция сближения между высшими учебными заведениями, которые готовят специалистов для гостиниц и работодателями. Стратегически мыслящие руководители осознают, что повышение квалификации персонала – необходимое условие повышения конкурентоспособности гостиницы. При этом они не только привлекают профессиональных преподавателей, но и сами активно участвуют в процессе обучения.

Цель работы – исследование истории и опыта европейских школ в сфере обучения персонала для индустрии гостеприимства.

Основная часть. С XVII века до наших дней европейская образовательная система прошла путь от кустарного обучения ремеслам опытным путем до эры «индустриализации» и глобализации образования. На протяжении всего своего развития европейское образование всегда опиралось на обширный опыт и сохраняло традиционные ценности [1. с. 17].

В конце XIX – начале XX веков с появлением гостиниц-дворцов и великого кулинарного искусства потребности в образовании усилились и распространились на ресторанное дело и гостеприимство. Основы, приобретенные на стадии ученичества, дополнялись обучением в школе с целью подготовки профессионалов, действительно технологически компетентных. Школы были оснащены значительной технической инфраструктурой: кухней и рестораном для обучения, где происходило приобщение к профессии, кухней и рестораном, работающим с настоящими клиентами, для наилучшей подготовки к профессиональной деятельности, а иногда и с гостиницей для практики.

Австрия была первой страной, где возникло понятие «гостиница-школа», здесь в качестве образовательных центров в течение зимнего периода использовались сезонные летние гостиницы.

В 1893 году в Лозанне (Швейцария) Швейцарским обществом владельцев гостиниц была создана первая в мире гостиничная школа. С 1909 года гостиничная школа появилась в Португалии. Во Франции первая гостиничная школа была открыта в столице в 1912 году по инициативе

Торговой палаты. Затем, после 1916 года, гостиничные школы открылись в Тонон-ле-Бэне, Гренобле, Тулузе, Ницце и Страсбурге. В Германии первая такая школа была создана в Гейдельберге в 1925 году, а в 1927 году открылись технические училища в Чехословакии, в Карлсбаде и Мариенбаде. В Бельгии гостиничная школа открылась в 1927 году в Льеже, а в 1936 году – в Намюре. В Италии в 1930 году была создана гостиничная школа в Стрезе. В Соединенном Королевстве Великобритании появилась профессиональная организация HСIМА, занимающаяся в области гостиничного и ресторанного бизнеса.

К концу первой половины XX века гостиничные школы открываются во всех остальных странах Европы: в Люксембурге – в 1949 году, в Нидерландах в городе Маастрихте – в 1950 году, в столице Испании в Мадриде – в 1950 году, в Ирландском городе Шенноне – в 1955 году. К этому времени в каждой стране континента существует одна или несколько гостиничных школ – не только в Европе, но и Корнеллская школа в США, созданная при университете. Европейское образование в области гостиничного дела занимало одно из лидирующих позиций [1, с. 19].

По всей Европе с развитием туризма страны открывали школы гостиничного дела иногда по инициативе консульских или профессиональных органов (Торговой палаты, Палаты ремесел, ассоциаций или профсоюзов), но часто и по инициативе органов государственной власти (министерства образования, туризма и других). По всей Европе от гостиничных школ ждали, прежде всего, хорошей подготовки учеников по четырем основным направлениям гостиничного дела: кухня, обслуживание, прием гостей и работа на этажах, к которым постепенно прибавилось знание иностранных языков, прикладных наук, бухгалтерского учета. В Европе профессиональная подготовка в гостиничных школах отвечала потребностям профессиональной сферы, а программы обучения были нацелены на решение профессиональных задач по специальности, определенным в типологии Международного бюро труда (2 уровня: квалифицированный служащий и технический специалист). Следует отметить, что, все основывалось на одной ценности: техническом умении, иначе говоря, на умении готовить, принимать и управлять.

Постепенно учебные задачи, педагогические методы и философии профессиональной подготовки воплощались в европейском гостиничном образовании. Во второй половине 20 века число школ гостиничного дела и центров профессиональной подготовки в Европе множилось со значительной скоростью. Во Франции, насчитывавшей в 1960 году около тридцати государственных учреждений, в 1980 году было уже более 200 технических или профессиональных лицеев гостиничного дела, не считая примерно 40 частных лицеев, и более 100 центров профессиональной подготовки.

В Германии сегодня насчитывается около 400 центров профессиональной подготовки, примерно 20 школ гостиничного хозяйства. В Испании, где в 1950-х годах была только одна школа, сейчас функционирует более 100 школ гостиничного дела. В Бельгии сегодня 70 школ для подготовки технического персонала и 8 школ менеджмента, а также несколько центров профессионального обучения. В Великобритании с 1950-х годов открылось 200 школ для подготовки технического персонала и 60 школ менеджмента. Число школ гостиничного дела и центров профессиональной подготовки значительно выросло и в других европейских странах, в частности в Италии (300), Португалии (70), Швейцарии (50), Нидерландах (30), Ирландии (90). Европа является единственным континентом в мире, располагающим такой мощной системой профессиональной подготовки для гостиничной индустрии [1, с. 20]. В процессе исследования особое внимание было уделено изучению опыта Лозаннской школы гостиничного хозяйства, Французского института управления в сфере гостиничного, ресторанного хозяйства и туризма, Корнеллской школе в США, Германской школе гостеприимства в Гейдельберге, а также многим другим европейским школам.

Обучение в зарубежных школах гостеприимства строится на основном принципе, заключающемся в том, что любые новые знания должны немедленно практически использоваться. Теоретическое и практическое взаимодействие пронизывает все курсы в школе. Например, в течение 1-го семестра высшего технологического обучения по гостиничному и ресторанному менеджменту студенты не только готовятся по специальным книгам, но и работают на кухне, где получают практические навыки.

Заключение. Таким образом, во всем многообразии теории и практики подготовки специалистов для сферы гостеприимства были и остаются школы, являющиеся наиболее мощной «цивилизацией». Их ведущее значение сегодня в мире неоспоримо, а влияние на развитие теории и практики подготовки специалистов наиболее велико. Следовать выводам теоретиков тех школ и рекомендациям их практиков, знать их идеи, выработанные десятилетиями опыта подготовки кадров для сферы гостеприимства, и суметь применить зарубежный опыт в российских условиях, безусловно, необходимо.

Список литературы

1. Белая книга. Еврообразование. Euroformation. Livre Blanc; пер.с англ. О. Ворон. – М.: Стратегия, 2003. – 56 с.
2. Введение в индустрию гостеприимства: учебное пособие / М. Ю. Лайко [и др.]. – М.: Изд-во. экон. акад., 2002.– 72 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ГОСТИНИЦЕ

Мысова О.С., канд. экон. наук, доц.,

Бундюкова Ю.В.

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВО
«Донской государственный технический университет», г. Шахты, РФ
eliseewa.olga@mail.ru

Введение. Процесс оценки персонала известен в исторических материалах давно и остается неотъемлемой частью деятельности управления предприятием и в настоящее время. Большое количество кадровых мероприятий в своей основе содержат оценку деятельности работников. Но, с другой стороны, несмотря на данный факт, сама практика по оценке работников на сегодняшний день является комплексной проблемой, решение которой должны предложить специалисты различных областей, но в первую очередь, психологи.

За последние десять лет в управлении имеется тенденция в использовании различных методик для оценки персонала, появились научные работы по данной теме. Но, несмотря на это, трудно выделить единое мнение на сущность и содержание оценки, нет общепринятых категорий, понятий, терминов в этой области.

Целью данной работы является рассмотрение тенденций HR-менеджмента для построения системы оценки персонала гостиницы.

Основная часть. Оценка персонала – это процедура определения уровня развития различных характеристик работника, связанных с эффективностью его профессиональной деятельности [1, с. 6].

Многие специалисты в области HR-менеджмента отмечают, что в настоящее время не существует единой системы оценки персонала в гостиничном бизнесе. Её трудно создать из-за большого количества критериев, которые участвуют в оценке персонала, из-за большого количества функций, которые должен выполнять персонал в гостинице, а также из-за личных качеств, которыми должен обладать работник сферы гостеприимства. Поэтому вопрос построения действенной системы на основе современных методов оценки персонала для гостиничного бизнеса является актуальным на сегодняшний момент.

Для разработки действенной системы оценки персонала в гостиничном бизнесе целесообразно рассмотреть современные тенденции, применяемые к персоналу и основные современные методы оценки персонала.

В 2021 году в области HR-менеджмента выделяются 10 самых значимых особенностей для подбора персонала. Стоит отметить, что данные

особенности выделены под влиянием изменений, которые произошли в сфере из-за распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19.

1. Благополучие сотрудников – большое внимание уделяется психологическому состоянию сотрудников. Работа в сфере гостеприимства предполагает общение с большим количеством людей, что может сказаться на психологическом состоянии сотрудника.

2. Суперкоманды – чаще всего используется командная форма работы. Данная форма помогает подходить комплексно к решению поставленных задач.

3. Этичное лидерство – одно из основных качеств, которым должен обладать лидер – этичность.

4. Разнообразие – персонал должен подбираться таким образом, чтобы мог дополнять друг друга в работе. Этот критерий наиболее важен для сферы гостеприимства, так как сотрудники должны максимально быстро удовлетворять просьбы гостей.

5. HR на основе данных – использовать больше данных при оценке персонала. Необходимо использовать больше критериев при оценке персонала, а так же ставить несколько целей, для чего необходимо проводить оценку работников.

6. Корпоративные коммуникации. Сотрудники гостиницы должны иметь больше связей для коммуникации как внутри гостиницы, так и за ее пределами. Это помогает сотруднику при решении различных запросов гостя.

7. Гибридный офис – использование гибкого графика работы с возможностью работы дома. Это один из критериев, который появился при распространении COVID-19 и являлся одним из условий работы многих сфер деятельности.

8. Навыки управления изменениями – уметь подстраиваться под изменяющиеся условия.

9. Управление преемственностью.

10. Опыт сотрудников [2].

Исходя из вышеперечисленных трендов, для построения системы оценки персонала необходимо использовать несколько методов оценки. В систему должны входить как качественные, так и количественные методы оценки персонала гостиницы. Целесообразно использовать следующие методы.

Качественные методы:

1. метод системы произвольных характеристик – специалисты рекомендуют выделять самые заметные достижения и навыки сотрудника и составлять мнение об общей картине;

2. метод 360 градусов – метод предполагает проведение всесторонней оценки сотрудника: как со стороны его начальник и коллег, так и его самого.

Количественные методы:

1. метод балльной оценки – сотрудник получает баллы за свою деятельность в течение определенного периода, например месяца или года. Затем смотрим на результаты, которые получились и делаем выводы о его деятельности.

В качестве комбинированного метода оценки персонала в гостиничном бизнесе целесообразно использовать метод деловой игры. Данный метод позволит оценить сотрудника в условиях выполнения его работы, проверить его навыки работы в условиях экстраординарных и стрессовых [3].

Заключение. Таким образом, современная система оценки персонала гостиницы должна строиться по следующим принципам:

1. Должны в первую очередь определяться наиболее важные и современные качества, которыми должен обладать сотрудник гостиницы.

2. Исходя из выбранных качеств, необходимо подобрать несколько методов для оценки сотрудника гостиницы. В системе оценки персонала гостиницы обязательно должно присутствовать несколько методов оценки: важно, чтобы были количественные и качественные методы и комбинированные методы.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующий вывод: в настоящее время не существует оптимальной системы оценки персонала сотрудников гостиницы. Система оценки персонала должна строиться исходя из современных требований к сотруднику, которые предъявляются в сфере деятельности. Исходя из выбранных требований и критериев оценки, должны определяться несколько методов оценки сотрудников, которые помогут сделать комплексную оценку персонала и будут составлять систему оценки работников сферы гостеприимства.

Список литературы

1. Мехтиханова Н.Н. Психологическая оценка персонала: учеб. пособ. / Н. Н. Мехтиханова – Ярославль : ЯрГУ, 2013. – 116 с
2. HR-тренды 2021 [Электронный ресурс]: Assessment systems. – Режим доступа: <https://ru.asystems.as/10-hr-trendov-2021/> (дата обращения: 18.09.2021).
3. Методы и критерии оценки персонала: как оценить работу сотрудников в организации [Электронный ресурс]: Calltouch blog. – Режим доступа: <https://blog.calltouch.ru/otsenka-personala-metody-kriterii-otsenki-raboty-personala-v-organizatsii/> (дата обращения: 18.09.2021).

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Павловец А.С.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ДНР
konfer_person2018@rambler.ru

Введение. Кадровый потенциал выступает неотъемлемой составляющей системы управления персоналом. Он представляет собой соединение навыков и возможностей персонала, позволяющих обеспечить эффективное функционирование организации. Управление кадровым потенциалом подразумевает увязывание возможностей участников трудового коллектива и целей организации. Задача системы управления персоналом не сводится только лишь к кадровому обеспечению потребностей организации, но и к всестороннему удовлетворению потребностей сотрудников. Рациональное управление кадровым потенциалом даёт возможность повысить качество трудовой жизни. В этом случае удовлетворить свои личные потребности сотрудники могут в процессе трудовой деятельности в организации. Задача организации состоит в создании условий, в которых между руководством и подчинёнными складываются доверительные и равноправные отношения, и члены трудового коллектива имеют все возможности для применения своих навыков и знаний [1, с. 229].

Развитие кадрового потенциала, основанного на ключевых компетенциях (профессиональных и личных), обеспечивает организации устойчивое положение на рынке товаров (услуг), для чего необходимо своевременно проводить оценку и расстановку персонала на соответствующие позиции. Поскольку внешняя среда предприятия постоянно изменяется, работа с персоналом требует гибкости и своевременности принятия решений по всем кадровым вопросам [2, с. 224].

Целью исследования является обоснование путей развития кадрового потенциала предприятия на основе компетентностного подхода.

Основная часть. Компетентностный подход в управлении персоналом представляет собой инструмент, позволяющий организации при нехватке кадровых ресурсов, проблемах адаптации и введения в должность вновь принятого персонала, возрастающей зависимости от квалификации сотрудников не только поддерживать имеющийся уровень эффективности деятельности, но и повышать его в дальнейшем. Компетентностный подход может рассматриваться как основа для совмещения целей бизнеса и управления человеческими ресурсами.

При использовании компетентностного подхода необходимо в первую очередь определить, какие компетенции сотрудников могут быть отнесены к ключевым. Кроме того, нужно составить перечень компетенций, необходимых для решения поставленных задач в будущем. Это связано с тем, что требования к персоналу с течением времени претерпевают изменения [3, с. 311].

Актуальной становится задача внедрения рациональной системы управления персоналом, которая даёт возможность осуществлять обучение, профессиональную переподготовку, служебно-профессиональное продвижение. Предприятие должно вывести на новый уровень кадровое планирование, систему ученичества и наставничества. Для этого потребуется формализация процедур карьерного роста и замещения вакантных должностей (например, на основе внутренних и внешних конкурсов), совершенствование системы оценки персонала, повышение роли сотрудников, занятых в отделе управления персоналом.

Проведённые изменения создадут сотрудникам возможности для самореализации на рабочем месте, эффективного использования их опыта и умений. Поскольку на предприятии будут востребованы новые качества персонала, необходимо внедрение обновлённой модели компетенций. Основная цель заключается в систематическом, эффективном развитии участников трудового коллектива по приоритетным компетенциям организации, формировании необходимых умений, навыков, знаний, необходимых для эффективного выполнения обязанностей [2, с. 225].

По мере развития предприятия необходимо максимально расширять диапазон компетенций, которые содействуют развитию лидерских качеств сотрудников, занимающих руководящие должности. Для средних предприятий, которые сталкиваются с ограничениями по времени, бюджету и ресурсам, более простой и оптимизированный подход может быть более подходящим. Компетентностный подход может быть применён при поиске и приёме на работу новых сотрудников.

При подборе персонала специалисты кадровой службы разрабатывают компетенции и формируют требования к соискателям на вакантное место. Линейные руководители разрабатывают для претендентов на вакантную должность компетенции, например, требования к знаниям, профессиональному опыту.

Усиливается интерес к кадровому резерву, так как квалифицированные кадры пользуются определённым спросом на рынке рабочей силы. Даже если на ответственных должностях находятся высококвалифицированные специалисты, необходимость наличия кадрового резерва не отпадает. Нахождение на должностях положительно проявивших себя специалистов не всегда означает, что в будущем организации не потребуется их заменять.

В кадровый резерв входят специально обученные и объединённые в соответствии с приказом руководства сотрудники, которые в процессе

работы достигли определенных результатов и продемонстрировали способность и готовность к руководящей работе.

Наличие кадрового резерва на предприятии позволяет решить ряд вопросов: найти замену высококвалифицированному специалисту; не тратить временные и финансовые ресурсы на поиск, подбор и наём персонала; осуществлять личностное и профессиональное развитие сотрудников, исходя из целей предприятия.

Критерии отбора в кадровый резерв, принятые в большинстве организаций: стабильно высокие результаты деятельности на ответственной должности; состояние здоровья; результаты повышения квалификации (профессиональной переподготовки); опыт работы (в том числе на руководящей должности); поощрения; готовность к занятию более высокой должности; отзывы коллег и руководства [4, с. 165].

Внутренний конкурс проводится отделом управления персоналом методом письменного или устного извещения всех структур предприятия о наличии вакансии с предложением выдвинуть кандидата на такую должность из числа действующих сотрудников, их друзей или родственников.

Заключение. Компетентностный подход может рассматриваться как основа для совмещения целей предприятия и наёмных работников, заинтересованных в профессиональном развитии. Компетентностный подход в первую очередь предполагает выделение ключевых компетенций, в том числе необходимых для решения проблем предприятия в будущем. Перечень ключевых компетенций следует периодически пересматривать. Перед сотрудниками, включёнными в кадровый резерв, должна ставиться задача овладения необходимыми компетенциями в ограниченные сроки.

Список литературы

1. Пурыжова Л.В. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления / Л. В. Пурыжова, Г. А. Арутюнян // Молодой учёный. – 2016. – № 24 (128). – С. 228-231 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/128/35531/> (дата обращения: 30.08.2021).
2. Зеленцова Л.С. Компетентностный подход к стратегии развития человеческих ресурсов / Л.С. Зеленцова, А.В. Мурадян // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 11. – С. 222-228.
3. Высочина М.В. Компетентностный подход в управлении персоналом предприятия / М.В. Высочина, Н.В. Святохо, З.О. Османова // Вопросы и проблемы экономики и управления в современном мире. Сборник научных трудов по итогам III Международной научно-практической конференции (г. Омск, 11 мая 2016 г.). – Омск: Инновационный центр развития образования и науки. – 2016. – С. 309-312.
4. Смирнов С.Н. Подбор и наём персонала в организации / С.Н. Смирнов // Государственное управление: Сборник научных работ. Экономика и управление народным хозяйством. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – 2021. – Вып. 21. – С. 159-168.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

*Петенко И.В.*¹, д-р экон. наук, проф.

*Петенко А.В.*², канд. экон. наук, доц.

¹ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

²ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ДНР

i.petenko@donnu.ru

Введение. Безработица – это явление, сущность которого – в отсутствии работы, которая приносит доход, у трудоспособных членов общества.

Человек считается безработным, если на данный период времени выполняются все перечисленные условия:

- гражданин не имеет работы;
- гражданин в поиске работы;
- гражданин готов начать работать.

Безработица среди молодежи достигла рекордного уровня в нашей стране и что сейчас эта проблема является национальным кризисом. По официальной статистике безработица среди молодежи в России составляет около 27 %, что значительно выше среднего показателя в мире, который составляет около 12 %. Такая высокая ставка безработица среди молодежи имеет целый ряд негативных последствий [1, с. 28].

Основная часть. Для каждого молодого человека работа, предлагающая достойную заработную плату, является важным событием в завершении перехода к взрослой жизни, а также является первыми шагами к независимости и самостоятельности.

Таким образом, занятость молодежи способствует социальному развитию. Она также приносит пользу экономическому развитию, облегчая приход молодых квалифицированных кадров в производственные секторы экономики и позволяя экономике поддерживать или повышать свою производительность и конкурентоспособность в будущем.

Однако растущая и сохраняющаяся безработица среди молодежи оказывает негативное воздействие на социальное развитие. Безработица среди молодежи, в частности долгосрочная безработица среди молодежи, может породить разочарование и низкую самооценку, а также может привести к повышению уязвимости некоторых молодых людей перед наркотиками, болезнями и преступностью. Безработица среди молодежи также может привести к маргинализации и отчуждению молодых людей. Есть доказательства того, что безработица может подвергнуть молодежь большому риску снижения будущей заработной платы, повторяющихся периодов безработицы, более длительная безработица означает взросление и бедность по доходам [2, с. 220].

Уровень безработицы, как правило, выше для молодых женщин, чем для мужчин, в то время как молодежь в сельских районах сталкивается с другими проблемами, чем их городские сверстники. Кроме того, молодые люди с ограниченными возможностями по-прежнему сталкиваются с огромными проблемами на рынке труда.

Безработица среди молодежи может повлечь за собой большие экономические издержки для общества. Необходимость удовлетворения потребностей длительно безработной молодежи может стать значительным бременем для государственных бюджетов. Когда существует несоответствие между образованием и профессиональной подготовкой, которую получают молодые люди, и требованиями работодателей, или если возможности трудоустройства просто отсутствуют, издержки несут как молодые люди, так и общество.

Возможности для социального развития.

Возможности трудоустройства молодежи для содействия и поддержания экономического и социального развития очевидны. По оценкам МОТ, если преобладающий уровень безработицы среди молодежи будет снижен до уровня безработицы среди взрослого населения, то мировой ВВП увеличится от 4,4 до 7,0 %. Такое сокращение безработицы среди молодежи достижимо и, безусловно, будет способствовать сокращению масштабов нищеты и, следовательно, социальному развитию.

Для молодых людей, живущих в нищете, укрепление их предпринимательских и инновационных навыков самозанятости является ценной возможностью, которая будет способствовать сокращению масштабов нищеты, социальной интеграции и социальному развитию. Но самозанятость-это не для всех, и устойчивый рост занятости необходим для того, чтобы полностью раскрыть потенциал молодежи. Следует также изучить возможности временной работы молодых людей за рубежом в качестве средства обучения и расширения их трудового опыта.

Причины и пути решения безработицы у молодежи.

Одной из главных причин кризиса безработицы среди молодежи является отсутствие качественного образования не только в стране, но и во всем мире. В 2016 году сообщалось, что около 40 % работодателей испытывают трудности с наймом людей с необходимыми навыками. Обеспечив качественное образование в стране, студенты смогут приобрести навыки, необходимые для получения работы [3, с. 118].

Значительное число молодых людей не могут получить образование, необходимое для трудоустройства, из-за кризисов и конфликтов. По оценкам, 75 миллионов детей в возрасте от трех до 18 лет в настоящее время живут в странах, находящихся в состоянии конфликта. Эти дети в два раза чаще, чем их сверстники, не имеют доступа к качественному образованию. Таким образом, чтобы разрешить кризис безработицы среди молодежи, позволив молодежи получить работу, кризис и конфликт в

раздираемых войной странах должны быть в первую очередь резко сокращены.

Помимо реформы образования, борьба с безработицей среди молодежи также потребует финансирования научных исследований, образовательных программ и программ занятости. Чтобы финансировать эти программы, финансирование образования должно увеличиться. Это означает, что компании, правительства, неправительственные организации и школы должны создавать партнерские отношения для инвестирования в исследования и решения проблем безработицы среди молодежи [4, с. 170].

Назначение приоритета политике создания рабочих мест. Обеспечение рабочих мест в том количестве и качестве, в которых мы нуждаемся, потребует действий со стороны правительств. Необходимо, чтобы государственная политика поддерживала занятость и повышала совокупный спрос, включая государственные программы занятости, субсидии на заработную плату и профессиональную подготовку, секторальные программы, антициклическую налоговую политику и меры по развитию молодежного предпринимательства.

Очевидно, что для решения проблем глобальной занятости молодежи потребуются индивидуальный и многогранный подход. Однако во всех случаях политики должны прислушиваться к голосу молодого поколения. Часто именно молодые люди понимают меры, которые помогут им адаптироваться в их конкретной ситуации.

Молодые люди часто являются самыми активными сторонниками тех самых идей, которые мы все поддерживаем: равенство на рабочем месте, экологическая устойчивость и достойная работа. Мы все можем извлечь пользу из этой энергии, чувства солидарности и социальной справедливости.

Заключение. В интересах инклюзивного экономического роста и справедливого перехода к более устойчивому миру необходимо уделять более пристальное внимание на международном уровне проблеме безработицы среди молодежи. При наличии должной воли мы можем разработать политику, направленную на развитие навыков и рабочих мест, в которых нуждаются молодые люди и которых они заслуживают.

Список литературы

1. Багаев В. А. Занятость молодежи – задача государственная / В. А. Багаев // Человек и труд. – 2018. – С. 180.
2. Гордон Л.А. Клопов Э.В. Социальная эффективность и структура безработицы в России / Л. А. Гордон // Социс. – 2020. – 350 с.
3. Карпов А. Л. Молодежь на рынке труда: интересы, отраслевое распределение, конкурентоспособность / А. Л. Карпов // Вест. Омского университета. Сер.: Экономика. – 2014. – С. 271.
4. Лещинская Г. Д. Молодежный рынок труда / Г. Д. Лещинская // Экономист. – 2018. – С. 200.

ИНСТРУМЕНТЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА СНИЖЕНИЕ СОПРОТИВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Потченко А.А., Власов В.А.

ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище», г. Донецк, ДНР
info@donvoku.com

Введение. Изменения присутствуют во всех сферах жизни человека. Как сказал Гераклит Эфесский: «Изменения – единственная константа». Рассматривая деловую практику, стоит быть абсолютно уверенным в их возникновении. Каждое предприятие, работающее в постоянно меняющейся рыночной реальности, должно развиваться, меняться и адаптироваться к внешней среде. Изменения – это аспект, который может помочь компании добиться, сохранить, повысить конкурентоспособность или выжить во время кризиса. Согласно Л. Божко «под организационным изменением понимается смена характеристик (формы, содержания, качества) какого-либо организационного элемента или организации в целом за определенный период» [1].

Цель – рассмотрение инструментов воздействия на снижение сопротивления сотрудников в организации.

Основная часть. Есть много методов управления изменениями. В наши дни – это очень популярный аспект, поскольку он применим к любой существующей бизнес-организации, которая постоянно работает в нестабильной среде.

Основная проблема любых изменений – сопротивление, связанное с их внедрением. Сопротивление всегда напрямую связано с изменениями. Однако это не повод отказываться от изменений. Эффективное управление организацией найдет сопротивление не препятствием, а возможностью, и заставит процесс внедрения изменений принять правильное направление.

Сопротивление – это способность персонала предприятия противостоять нововведениям, которая находит выражение в действиях, направленных на обеспечение сохранения существующего состояния предприятия или его отдельной системы. [2] Сопротивление рабочих следует устранять как можно скорее после появления даже самых незначительных признаков его возникновения. В противном случае он усилится и вызовет серьезные проблемы, которые угрожают всему предприятию изменениям.

В табл. 1 представлены модели поведения, позволяющие ограничить негативные реакции сотрудников в компании, сгруппированные по категориям методов преодоления сопротивления изменениям.

Сотрудники, естественно, на основе собственных наблюдений и опыта узнают о необходимости, а также о положительных эффектах

внесенных изменений. Манипуляционные методы, особенно принуждение, относятся к средству. Они используются, когда организация еще не достигла уровня развития, который позволил бы решить проблему на уровне партнеров. Коммуникационный и кооперативный методы – это своего рода руководство «передовой практики», когда препятствия в виде негативного отношения сотрудников появляются в процессе изменений. Они заставляют протекать рассматриваемое явление контролируемым и мягким образом.

Таблица 1

Методы снижения сопротивления сотрудников

Метод	Поведение, снижающее сопротивление
Коммуникационный	информация; обучение и тренинг; постоянная коммуникация.
Кооперативный	участие всех членов организации в процессе изменений; управленческая поддержка; переговоры.
Манипуляционный	контроль; принуждение.

Заключение. Столкнувшись в деловой практике с необходимостью постоянно приспосабливаться к изменениям в окружающей среде, следует осознавать, что способность принимать их и адаптироваться к ним имеет важное значение. От этого зависит правильное развитие предприятия. Основой успеха процесса смены является понимание его незаменимости не только подчиненными, но и самим руководителем.

Отношение сотрудников чаще всего существенно отличается от ожиданий лиц, ответственных за внедрение изменений. Обычно в начале процесса возникает феномен сопротивления подчиненных. Следовательно, первым шагом, который должно сделать высшее руководство, является подробное планирование всего процесса и, в частности, методов работы с возможными возражениями, к которым он будет относиться. Таким образом, решение возникающих проблем и нахождение соглашения с оппонентами будет более эффективным и действенным.

Список литературы

1. Божко Л.М. Понятие организационных изменений и его синонимы / Л.М. Божко // Вестник Омского университета. – 2014. – Сер : Экономика. – № I. – С. 77-84.
2. Основы государственного и муниципального управления (Public Administration): учебник и практикум для академического бакалавриата / отв. ред. Г. А. Меньшикова, Н. А. Пруель. – М.: Изд-во Юрайт, 2016. – 340 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ракульцев К.Б., Чернов Б.О.

ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище», г. Донецк, ДНР
info@donvoku.com

Введение. основополагающий принцип работы компании - принцип экономии. Предприятие как основной экономической субъект в своей деятельности должно максимизировать степень достижения цели при заданных затратах или минимизировать расход ресурсов для достижения намеченной цели.

Цель. - провести сравнительную характеристику стратегического и оперативного контроля в организации.

Основная часть. Магданов определяет стратегический контроль как контроль над изменениями ключевых параметров, на основании которых формировались гипотезы, выбирались стратегические альтернативы, определялись стратегические цели и задачи, формулировалась стратегия развития [1]. Целью стратегического контроля является оценка деятельности организации в целом: выявление областей, где существуют проблемы и новые возможности, и выдача рекомендаций по разработке плана мероприятий по повышению эффективности деятельности организации, многие из которых затем включаются в стратегический план на последующий период времени [2]. Таким образом к задачам, выполняемым в рамках стратегического контроля следует относить:

- сотрудничество в определении информационных потребностей;
- выбор источников получения информации;
- демонстрация и взаимное согласование отношений между окружающей средой и предприятием;
- поддержка менеджмента в установлении стратегических целей и планов.

Оперативный контроль осуществляется с периодичностью, характерной для оперативного планирования, в большинстве случаев ежедневно. Он нацелен на текущий учет, анализ осуществляемых процессов, его задача — непрерывное обеспечение выполнения плановых заданий. [3]. На практике перенос вышестоящих планов компании в оперативные планы происходит в процессе составления бюджета (основного инструмента оперативного контроля).

Комплексное сравнение рассмотренных выше видов контроля представлено в табл. 1.

Таблица 1

Характерные черты стратегического и оперативного контроля

Характерные черты	Стратегический контроль	Оперативный контроль
Цель	- долгосрочное стратегическое планирование в части роста (поддержание рентабельности), - обеспечение долгосрочного существования компании.	- контроль экономического результата, - забота о рентабельности, прибыли, экономических результатах.
Ориентация	- внешняя среда компании, - быстрая адаптация деятельности к изменениям в среде	- внутренняя среда компании, регулирование внутренних процессов.
Характер задач	- с учетом качественных ценностей; - поставленные цели и задачи носят частичный характер.	- с учетом количественных количеств; - цели и задачи в указанных подразделениях.
Предмет задач	- сильные и слабые стороны компании, - возможности и шансы компании на получение «устойчивой прибыли».	- измерение и анализ объемов, - доходы - затраты, - влияние - затраты - затраты - эффективность - рентабельность.
Стиль управления	- комплексный	- функциональный
Временной горизонт	- долгосрочный от 3-х лет	- краткосрочный - квартал, год, - среднесрочный - до трех лет.

Основное различие между стратегическим и оперативным контролем – это временные рамки. Основная задача контроля в стратегическом измерении – это адаптация к среде и даже предвидение событий, которые могут существенно повлиять на компанию в будущем (выраженные качественно). С другой стороны, оперативный контроль выражается количественно – он направлен на внутреннюю среду компании, и его целью является оптимизация процессов. Данные, собранные с использованием оперативного контроля, точны, в отличие от стратегического контроля, который качественно определяет потенциальные возможности и угрозы для предприятия. Своевременность оперативного контроллинга является очень важным элементом благодаря использованию инструмента бюджетирования. Поскольку плановые значения должны быть, по крайней мере, до некоторой степени предсказуемыми, временной горизонт составляет короткий период (например, месяц, квартал) или максимум 3 года (среднесрочный период). С другой стороны, стратегический контроль по определению является долгосрочным (по мере удаления временной перспективы, предлагаемые данные о будущих действиях, становятся все более и более размытыми).

Важным моментом при сравнении контроля с учетом временного горизонта является детальный анализ информации, генерируемой этими системами (табл. 2).

Таблица 2

Информация в стратегическом и оперативном контроле

Характеристика	Стратегический контроль	Оперативный контроль
Временной горизонт;	Будущее;	Прошное;
Частота генерации;	В зависимости от потребностей;	Регулярная или периодическая;
Типы данных;	Неструктурированные данные,	Структурированные данные;
Точность данных;	Оценочные данные;	Точные данные;
Детализация данных	Общие данные;	Подробные данные;
Ориентация на принятие решений;	Цели предприятия;	Выполненные задачи;
Источники данных	Внешние и внутренние	Внутренние

Информационная система является основным элементом любой управляющей системы. Более того, функция предоставления информации характеризуется как поддержка выполнения ее основных функций: планирования, контроля, регулирования и управления. Контроллинг черпает информацию из различных типов финансовых отчетов и отчетов (внутри компании), а также из окружающей среды. Наиболее часто используются ценные данные, поступающие из бухгалтерии (представленные в ценной форме).

Заключение. В стратегическом контроле информация используется для принятия долгосрочных экономических решений, таких как варианты деятельности компании, долгосрочное развитие компании и отношения компании с окружающей средой. Информация, представленная в оперативном контроле, получена в результате текущей деятельности предприятия. Она служит, в частности, для поддержки менеджеров в повседневном управлении предприятием.

Список литературы

1. Магданов П.В. Стратегический контроль как метод стратегического планирования / П.В. Магданов // Экономика. Налоги. Право. – 2015. – №2. – С. 51-56
2. Голубков Е. П. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. П. Голубков. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 290 с.
3. Одинцов, А. А. Основы менеджмента: учебное пособие для вузов / А. А. Одинцов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 210 с.

К ВОПРОСУ О ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОПЛАТЕ ТРУДА

Самарина В.П.¹, д-р экон. наук, доц.,

Антошкина Е.А.²

¹ФГБУН «Федеральный исследовательский центр «Кольский научный центр Российской академии наук», Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина, г. Апатиты, РФ

²Старооскольский технологический институт им. А.А. Угарова (филиал) ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», г. Старый Оскол, РФ
samarina_vp@mail.ru

Введение. Суть гендерного разрыва в оплате труда заключается в систематическом различии средней заработной платы у мужчин и у женщин. Во всем мире наблюдается гендерная дискриминация – женщины получают за свой труд меньше мужчин. Не являются исключением и северные регионы России. Исследователи этой проблемы объясняют такой разрыв объективными факторами: традиционно женские профессии имеют более низкую оплату труда, чем традиционно мужские; мужчины чаще имеют более высокий уровень образования; руководящие должности, имеющие высокий уровень оплаты труда, чаще занимают мужчины, чем женщины и т. д. [1-4].

Но остаются субъективные факторы, не имеющие логического объяснения. При прочих равных характеристиках персонала, квалификации, опыте работы зарплата женщин ниже, чем зарплата мужчин. Такая ситуация определяется гендерной дискриминации, которая в каждой профессии имеет свой уровень.

Цель работы заключается в исследовании факторов формирования и степени гендерной дискриминации в оплате труда.

Основная часть. По данным ООН, женщины во всем мире зарабатывают 77 центов от каждого доллара, зарабатываемого мужчинами за труд равной ценности, при этом разрыв в заработной плате для женщин с детьми еще больше. При нынешних темпах потребуется 70 лет, чтобы ликвидировать глобальный гендерный разрыв в оплате труда. Чтобы способствовать решению проблемы, еще в 1951 г. на 34-й сессии Генеральной конференции Международной Организации Труда (МОТ) была принята Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности № 100. Конвенция вступила в силу в 1953 году и была ратифицирована 173 странами, включая Советский Союз. По данным доклада «Женщины в экономике: Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами», опубликованного Всемирным банком в марте 2021 г., 90

экономик мира приняли законы о равной оплате мужчин и женщин за труд равной ценности [5]. 18 декабря 2019 г. ООН приняла резолюцию о Международном дне равной оплаты труда, который отмечается ежегодно 18 сентября. Некоторые страны ежегодно отмечают также национальный День равной оплаты труда: эта символическая дата определяется ежегодно на основе национального гендерного разрыва в оплате и показывает, сколько дней в новом году женщины должны работать дополнительно, чтобы получать за свой труд столько же, сколько в прошлом году заработали мужчины. Тем не менее, спустя 70 лет после принятия Конвенции МОТ разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами по-прежнему широко распространен во всех регионах мира и затрагивает в разной степени подавляющее большинство секторов экономики и видов занятости.

В исследовании МОТ, проведенном в 2021 году, оценен удельный вес факторов, формирующих гендерную дискриминацию в оплате труда: дискриминация, гендерные стереотипы и предубеждения при найме персонала и принятии решения об оплате (удельный вес составляет 39 % гендерного разрыва); перерывы в профессиональной карьере женщин (25 %); занятость женщин в секторах экономики с преимущественно более низкой оплатой (17 %); частичная (неполная) занятость (7 %); неоплачиваемая домашняя работа по дому (7 %); возраст женщины (3 %) [6].

МОТ отмечает проблему так называемого «штрафа за материнство» («the motherhood penalty»), когда работающим матерям платят в среднем меньше, чем женщинам, не имеющим детей, и неравенство в оплате возрастает по мере увеличения числа детей у женщины. Неравномерное влияние кризиса, связанного с пандемией COVID-19, на мужчин и женщин может увеличить гендерную дискриминацию и угрожает свести на нет прогресс в ее сокращении, достигнутый за последние несколько лет [7; 8].

По сообщению ТАСС, разрыв в оплате труда в России в 2019 году составил 28 %, что существенно превышает среднемировой показатель [9]. Аналогичные данные приведены МОТ: российские мужчины в 2019 году зарабатывали на 27,9 % больше, чем женщины; отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составило 72,1 % [6].

Наибольший гендерный разрыв отмечается в промышленности, строительстве, на предприятиях транспорта и связи [1;3]. Наименьший – в сфере образования, в том числе – высшего. Но дискриминация есть и там: среди наиболее высоко оплачиваемых категорий женщин существенно меньше: 41 % среди кандидатов и 25 % среди докторов наук [10].

Данные по трудовой гендерной дискриминации сильно варьируются по регионам. Значение гендерного разрыва в Москве одно из самых низких – 12 %; в Московской области 19 %; в Санкт-Петербурге 23,6 %. В Центральной России, например, в Тамбовской области, разрыв составляет 22,7 %, в Ивановской – 20,7 %. Низкий показатель отмечен в Республике Дагестан – 15,2 %.

Представляет интерес ситуация в северных регионах: так, в Чукотском АО разрыв составляет 21,9 %, в Магаданской области – 17,2 %. Проблема гендерной дискриминации на Севере усугубляется низкой диверсификацией экономики, трудностями при трудоустройстве [11].

Заключение. Гендерная дискриминация в оплате труда является глобальной проблемой, влияющей на развитие общества, национальной и мировой экономики. Особенно остро дискриминация проявляется в северных регионах, где ситуация усугубляется трудностями в трудоустройстве. На данном этапе решения этой проблемы нужно способствовать противостоянию стереотипов и несправедливости при приеме женщин на работу или при получении беспричинно низкой оплаты труда.

Список литературы

1. Ощепков А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России / А. Ю. Ощепков. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с.
2. Самарина В. П. Проблемы внедрения информационно-коммуникационных технологий в современную российскую промышленность / В. П. Самарина // Материалы XIX Отчетной научно-практической конференции. – 2016. – С. 88–91.
3. Стратегические приоритеты экономики региона / под ред. Татаркина А. И. – Екатеринбург: Изд-во Института экономики РАН, 2008. – 956 с.
4. Brainerd E. Women in transition: changes in gender wage differentials in Eastern Europe / E. Brainerd // *Industrial and Labor Relations Review*. – 2000. – № 54. – P. 12-18.
5. Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. – Текст: электронный // Женщины в экономике. – URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> (дата обращения: 21.09.2021).
6. Глобальный отчет о заработной плате 2020-21. – Текст: электронный // Международная Организация Труда, 2020 г. – URL: <https://www.ilo.org/infostories/ru-RU/Campaigns/Wages/globalwagereport> (дата обращения: 21.09.2021).
7. Самарина В. П. Совершенствование методологии управления социально-экономическим развитием проблемных регионов России: автореф. дисс. доктора экон. наук. / В. П. Самарина. – М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 2010. – 42 с.
8. Скуфьина Т. П. Альтернативы развития российского Севера / Т. П. Скуфьина // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – № 4. – С. 2–10.
9. Уровень зарплаты в России. – Текст: электронный // ТАСС: официальный сайт. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/8826605> (дата обращения: 21.09.2021).
10. Самарина В. П. Перспективы развития науки и высшей школы в свете последних изменений, внесенных Высшей аттестационной комиссией / В. П. Самарина, Т. П. Скуфьина, С. В. Баранов // ЭКО. – 2007. – № 2 (392). – С. 13–27.
11. Скуфьина Т. Региональное развитие России в свете циклически-волновых представлений / Т. Скуфьина, С. Баранов // Федерализм. – 2007. – № 1. – С. 29–48.

ВАКЦИНАЦИЯ СОТРУДНИКОВ: СОВРЕМЕННЫЕ ТРУДОВЫЕ АСПЕКТЫ

Сергиенко Н.Л., д-р филос. наук, проф.,

Грикурова М.В.

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет»,

г. Краснодар, РФ

Alexx-lexx@yandex.ru

Введение. Вакцинация признана во всем мире как стратегическая инвестиция в защиту здоровья, благополучия человека, семьи и нации с выраженным экономическим и социальным эффектом. За последнее десятилетие в связи с появлением новых проблем в области профилактики инфекционных заболеваний интерес к вакцинации повысился. Так, согласно докладам ВОЗ, XXI век должен стать веком вакцин, а вакцинация станет основной стратегией профилактики. На сегодняшний день в Российской Федерации согласно Национальным календарем профилактических прививок, осуществляется иммунизация населения. Однако, к сожалению, общество по-разному относится к вакцинации. Даже среди медицинских работников встречаются противники вакцинации, которые считают прививки необязательными и даже опасными.

Цель исследования – выявить современные трудовые аспекты вакцинации сотрудников.

Основная часть. В виду распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 общество столкнулось с проблемой контроля проведения вакцинации и противоречивостью данных о требовании провести вакцинацию среди работников организаций. В частности, у работодателей возник ряд вопросов на тему построения работы с существующим, а также вновь прибывшим персоналом по предотвращению и профилактике распространения COVID-19, включая вопрос о вакцинации.

Согласно действующему законодательству, граждане имеют право на получение от медицинских работников полной и объективной информации о необходимости профилактических прививок, последствиях отказа от них, возможных поствакцинальных осложнениях. Так, во многих организациях были организованы совещания с медицинскими работниками, непосредственно перед проведением вакцинации, где были проведены разъяснительные мероприятия.

В настоящий момент, согласно Федеральному закону от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», статье 5, граждане имеют право на отказ от вакцинации, что соответственно ведет к снижению охвата профилактическими прививками и повышению риска инфекционных заболеваний.

Необходимо отметить, что Главные государственные санитарные врачи по субъектам РФ имеют право выносить постановления о проведении профилактических прививок гражданам и/или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний. При этом работник, отказавшийся проходить вакцинацию, должен быть отстранен от работы до получения прививки либо до улучшения эпидемиологической обстановки. Полномочия государственных санитарных врачей закреплены в Федеральном законе № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», а также Федеральным законом № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней». Соответственно, при эпидемической угрозе коронавирусной инфекции у работодателя возникает вопрос – отстранять ли от работы сотрудников, которые отказались делать прививку при отсутствии медицинских противопоказаний, но при этом подлежат обязательной вакцинации?

Постановление Главного государственного санитарного врача от 27.06.2021 «О проведении профилактических прививок против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2, отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям» перечисляет категории сотрудников организации, которые необходимо пройти вакцинацию. Это в частности: повара, специалисты по обслуживанию коммунальной инфраструктуры, водители и так далее.

Работодатель заинтересован в бесперебойной работе своего коллектива, в текущей эпидситуации это возможно только при иммунизации не менее 60% сотрудников [1]. Кроме того, в случае нарушения требований в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения предусмотрено наказание ст. 6.3 КоАП РФ.

Наше государство выделило девять отраслей, наиболее пострадавших от связанного с коронавирусом ухудшения экономической ситуации. Это культура и организация досуга; физкультурно-оздоровительная деятельность, гостиничная сфера деятельности, общественное питание; оказание различных услуг и так далее. Сильнее всего негативное влияние из-за ситуации с коронавирусом в России почувствовал малый бизнес, занятый в самых разнообразных видах услуг; ситуация затронула абсолютно всех предпринимателей, с большей или меньшей вероятностью [2, с. 11].

Есть проблемы и с дистанционным обучением в школах и университетах, связанные как с техническими проблемами, так и с отсутствием опыта у значительной части педагогического состава средних, профессиональных и высших учебных учреждений работать с использованием современных технологий. И если до недавнего времени это почти не вызывало вопросов, то сейчас этот самый вопрос стал ребром

и дистанционное обучение частично введено повсеместно. Поэтому можно сделать вывод, что квалификация сотрудников в дистанционных технологиях становится неотъемлемой частью многих профессий, связанных с образованием, и сотрудники, не имеющие данной квалификации, могут потерять рабочие часы или работу в целом.

Беспокойство у правительства вызывает и положение в регионах, где ситуация развивается по-разному, а негативный эффект может сказаться и в тех субъектах Федерации, где пока все относительно стабильно. Рекомендуются по мере развития ситуации оперативно реагировать на появляющиеся вызовы, корректировать экономическую политику, искать компромисс между карантинными мерами и потребностями функционирования жизнеобеспечивающих сфер, предприятий с непрерывным производством [3].

Заключение. Из вышеизложенного следует, что необходимо совершенствование и уточнение мер при проведении вакцинации среди сотрудников. В качестве уточнения могут выступить дополнения к постановлениям, а также принятия локальных нормативных актов в организации, планирующей проведение вакцинации среди сотрудников. Также необходимо рассмотреть возможность дистанционной занятости сотрудников, полной или частичной, при отказе от вакцинации или невозможности ее осуществить. А одной из ключевых задач организации должно стать качественное информирование сотрудников по вопросам вакцинации.

Список литературы

1. Постановление Главного государственного санитарного врача №8 от 27.06.2021 «О проведении профилактических прививок против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2, отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/hotlaw/kamchat/1477393/> (дата обращения: 02.09.2021).
2. Хронова, И. А. Регулирование дистанционной работы и практические аспекты трудового законодательства / И. А. Хронова. – Краснодар: Кубанский государственный технологический университет, 2021. – 179 с. – ISBN 9785833310236.
3. Максимова, Е. В. Влияние коронавируса на экономику России / Е. В. Максимова, А. Г. Рябцев, О. А. Сазонова // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 4. – С. 283-286.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ С УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА

Сердюк О.Ю., канд. экон. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

uriet_donnu@mail.ru

Введение. Социологические исследования играют важную роль в системе управления персоналом, так как позволяют HR-менеджеру оценить, подобрать персонал, мотивировать, выявить проблемы, существующие в организации и многое другое. Такие исследования используются во многих технологиях управления персоналом. Они являются как бы индикатором для выявления недостатков в управлении персоналом на предприятии.

Данная проблема нашла свое отражение в научных статьях, учебных пособиях. Этой проблемой занимались такие отечественные и зарубежные ученые. как: У.М. Датхаев, В.И. Дудина, А.Я. Кибанов, Г.И. Климантова, А.В. Лубский, В.Г. Овсянников, А.О. Овчаров К.М. Оганян, И.А. Пашинян.

Цель работы – показать влияние социологических исследований на работу системы управления персоналом на предприятии и в организации.

Основная часть. Система управления персоналом на предприятии или в организации включает в себя такие этапы: анализ кадрового потенциала и потребностей в кадрах, оценку и подбор кандидатов на вакантные должности, управление трудовой мотивацией, планирование и контроль деловой карьеры, профессиональную и социально-психологическую адаптацию работников.

Самым распространенным методом получения первичной информации является опрос, который широко используется в социологическом исследовании. Опрос как метод получения первичной информации характеризуется оперативностью, простотой и экономичностью, что делает его популярным среди предпринимателей и менеджеров, общественных и политических организаций. Специалисты-социологи, применяющие социологические методы исследования процессов управления персоналом, составляют научный инструментарий в работе с персоналом, они предоставляют необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала и позволяют обоснованно принимать кадровые решения.

Одним из основных методов социологических исследований является анкетирование, которое помогает выявить наиболее уязвимые места в системе управления персоналом.

Рассмотрим, как можно при помощи анкетирования выявить показатели адаптации работников в коллективе на промышленном предприятии.

Система адаптации персонала – дает новому сотруднику представление о предприятии, критериях успешного прохождения испытательного срока и о программе его действий на этот период. Наставник помогает новичку освоиться на новом месте. Все это повышает чувство защищенности у работника и помогает формировать лояльность сотрудников, начиная с первых дней работы на предприятии.

Интеграция в новый коллектив начинается с процесса ориентации, т.е. получения сотрудником информации о предприятии, в котором он начинает работать. Ориентация должна содержать в себе два компонента – информацию об организации в целом и информацию о подразделении и рабочем месте нового сотрудника. Необходимым условием успешной интеграции является наличие обратной связи – предоставление новому сотруднику возможности задать возникшие у него вопросы и получить на них ответы.

При разработке анкеты желательно включить следующие вопросы: что повлияло на Ваш выбор профессии; как по Вашему мнению в какие периоды Вам наиболее необходима помощь коллег; устраивает ли занимаемое место в коллективе; если представить себе, что если Вы уволились из организации, возвратились бы Вы на свое бывшее рабочее место?; бывают ли у Вас конфликты?, и т.д.

Такое анкетирование, покажет сильные и слабые стороны в работе с персоналом, в частности, стабилен ли трудовой коллектив, имеет ли тенденцию к развитию, как работающие удовлетворены своим рабочим местом и не собираются менять его на другие, имеют ли возможность продвижения по карьерной лестнице, какие взаимоотношения с коллегами и администрацией, устраивает их режим работы, работает ли весь персонал организации с профессиональным интересом, а также, в какой степени молодые специалисты и действующие работники имеют возможность повысить свой профессиональный уровень.

Сегодня многие компании специально обучают руководителей, как интегрировать новых работников в свое подразделение, а отдел развития персонала осуществляет контроль за интеграцией каждого принятого на работу сотрудника. Разного рода наставничество, помощь со стороны более опытных сотрудников, нередко формализованная корпоративными правилами и культурой предприятия, существенно ускоряет процесс интеграции.

Наибольшее число новых сотрудников покидают организацию в первые три месяца работы. Хорошо подготовленные интеграции позволяют значительно сократить эти потери, однако избежать их полностью не удастся практически ни одной компании – люди

увольняются по собственному желанию. Руководству организации чрезвычайно важно знать истинные причины их увольнений, поэтому отдел человеческих ресурсов должен собирать соответствующую информацию и анализировать ее. В этом хорошую помощь оказывает анонимный опрос (при помощи анкеты), или собеседование с покидающими компанию работниками. В ходе собеседования проводящий его специалист должен постараться узнать как можно более подробно о том, что побудило человека принять решение об увольнении, о его взаимоотношениях с руководством, коллегами и подчиненными, оценке программы ориентации т.д. Собеседования позволяют выявить истинные причины увольнений, которые редко указываются в заявлениях, что в свою очередь дает возможность оценить эффективность процесса подбора персонала (некоторые уходят потому, что оказались не способными выполнять требуемые функции или их ожидания радикально отличались от реальности, а также неспособности влиться в коллектив), и внести в них необходимые изменения

Заключение. Таким образом, подводя итоги вышеизложенному, можно сделать вывод, что социологические исследования, применяемые на промышленных предприятиях, позволяют выявить причины неудовлетворительной работы с персоналом, а также разработать рекомендации по их устранению, в частности, совершенствовать систему нормирования труда, деловой оценки персонала, внести изменения в организацию заработной платы, вводить новые методики по адаптации молодых специалистов на предприятии, вовремя устранять трудовые конфликты.

Список литературы

1. Латышева В. В. Социология: учебник для академического бакалавриата / В. В. Латышева. – 2-е изд., исправленное и дополненное. – Москва: Юрайт, 2018. – 244 с.
2. Николаев А. А. Социология управления: учебное пособие / А. А. Николаев. – М.: Альфа-М, 2018. – 736 с.
3. Удальцова М. В. Социология управления: учебник / М. В. Удальцова. – М.: Инфра-М, 2016. – 48 с.
4. Шапиро С. А. Социология управления: учебное пособие / С. А. Шапиро, М. С. Соколова. – М.: КноРус, 2018. – 208 с.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ДНР

konfer_person2018@rambler.ru

Введение. Экономическая безопасность региона рассматривается как способность региона создать все необходимые условия для защиты экономических интересов и устойчивого развития субъектов хозяйственной деятельности, предпринимательских структур, государственных организаций. В качестве важной составляющей экономической системы региона выступают трудовые ресурсы – необходимые участники общественного производства. В первую очередь именно трудовые ресурсы обеспечивают экономическое развитие [1, с. 87].

Состав трудовых ресурсов, как качественный, так и количественный, определяется трудовым потенциалом. Структуру трудового потенциала работника составляют природные склонности и способности, достигнутый уровень квалификации, результаты деятельности в профессии, возможности и резервы, которые развиваются в процессе труда в бизнесе, производстве, государственной службе, сфере услуг. Анализируя условия и факторы, определяющие формирование и развитие трудового потенциала региона, следует отметить, что наиболее важной проблемой является занятость населения. Результативность использования трудового потенциала определяется научно обоснованными программами регионального развития, деловыми и личностными качествами руководителей производств, обоснованностью управленческих решений в кадровой работе, компетенциями работников и трудовых коллективов, величиной имеющегося человеческого капитала [2, с. 4].

Цель исследования состоит в обосновании путей развития трудового потенциала как составляющей экономической безопасности региона.

Основная часть. Взаимосвязанными компонентами трудового потенциала выступают стратегический и фактический потенциалы [3, с. 29]. Развитие стратегического потенциала предполагает разработку и реализацию различных проектов и программ, нацеленных на получение долгосрочных результатов в будущем. Условием успешности стратегии развития трудовых ресурсов является обеспечение соответствия между спросом и предложением на рынке труда. Вместе с тем, это возможно лишь при условии высокого уровня экономического развития региона [4, с. 345].

Показателями трудового потенциала выступают: здоровье населения; уровень образованности; нравственность, моральные качества; творчество,

способность создавать качественно новые объекты и ценности; профессионализм, способность осуществлять сложную деятельность с учётом изменяющихся требований; трудовая активность, интенсивная деятельность по выполнению поставленных задач. Здоровье определяется как состояние организма с нормальным функционированием всех органов, успешное выполнение психических функций, гармония психофизических сил и возможностей организма. Перед государственной системой здравоохранения стоит задача пропагандировать среди населения здоровый образ жизни. Это предполагает выездные и просветительские мероприятия, распространение наглядных пособий, групповые встречи с трудовыми коллективами. Система образования призвана воспитывать и обучать будущих работников, специалистов, обеспечивать овладение профессиональными компетенциями. В масштабах региона должна быть внедрена единая образовательная стратегия. Деятельность образовательных учреждений должна быть нацелена на решение актуальных социально-экономических проблем.

В настоящее время нравственность остаётся одним из показателей новых форм трудовых отношений. Усиление нравственных запретов, поощрение привычки их соблюдения выступают как необходимое условие предупреждения преступлений на рабочем месте. На предприятиях должны быть внедрены системы оповещения руководства о случаях несоблюдении норм этики сотрудниками. Стандарты деловой этики могут быть установлены каждой организацией самостоятельно.

От профессионализма работников существенно зависят результаты работы всего предприятия. Вместе с тем профессиональный рост персонала нередко затруднён. Руководство далеко не всегда заинтересовано в повышении квалификации подчинённых: более высокая квалификация требует более высокой оплаты; квалифицированный работник предъявляет более высокие требования к профессионализму руководителя, а нередко проявляет готовность заменить его на руководящей должности, что может вызвать конфликт. Создание модели управления трудовым потенциалом позволило бы решить ряд практических вопросов использования трудовых ресурсов. Необходимы научные рекомендации по созданию условий для повышения мотивации работников, обеспечения их профессионального и личностного развития, повышения квалификации. Способность работников овладевать новыми знаниями и навыками становится первоочередным условием их профессиональной пригодности. Результаты деятельности предприятия в конечном счёте зависят от умения руководства организовать обучение, подготовку и служебно-профессиональное продвижение персонала. Необходимо внедрение системы оценки результатов трудовой деятельности работников и подразделений, по результатам которой осуществляется профессиональная переподготовка, перевод на другую должность, повышение размеров заработной платы, зачисление в кадровый

резерв [5, с. 86]. Творческий потенциал рассматривается как навыки, способности и намерения личности к осуществлению активной профессиональной деятельности, преобразований в различных сферах теории и практики, не выходя при этом за рамки общечеловеческих норм морали и нравственности. Индикаторами творчества могут выступать обоснованные инициативы на рабочем месте, наличие рационализаторских предложений и изобретений, умение совмещать профессии. Многие предприятия разработали и внедрили собственные системы повышения квалификаций персонала, при этом расходуя значительные финансовые средства на создание условий для инновационных инициатив и творчества.

Перед государством стоит задача активного содействия соискателям в трудоустройстве, приобретении профессии, профессиональной переподготовке [6, с. 83].

Заключение. Экономическая безопасность региона не может быть обеспечена без высокого уровня трудового потенциала. Развитие трудового потенциала предполагает основано на эффективной системе здравоохранения, единой образовательной стратегии, соблюдении норм этики персоналом предприятий и организаций, профессиональным развитием сотрудников и коллективов. Результативность деятельности в данном направлении определяется совместными усилиями организаций-работодателей и государства.

Список литературы

1. Гольшева Е.В. Ресурсный анализ экономической безопасности региона: трудовая составляющая / Е.В. Гольшева // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2019. – № 3 (77). – С. 86-90.
2. Третьякова Л.А. Сущность категории «трудовой потенциал»: социально-экономический аспект / Л.А. Третьякова, М.А. Бессонова, Е.Н. Трофименко // Региональная экономика. Теория и практика: научно-практический и аналитический журнал. – 2014. – № 34 (361). – С. 2-10.
3. Сорокина Н.Ю. Формирование концепции наращивания трудового потенциала региона / Н.Ю. Сорокина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 34. – С. 27-33.
4. Бардовский В.П. Управление трудовым потенциалом региона / В.П. Бардовский, И.В. Ильин, Е.В. Трошина // Фундаментальные исследования: научный журнал. – 2016. – № 11-2. – С. 343-347 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=40978> (дата обращения: 14.09.2021).
5. Павловец А.С. Формирование и развитие профессиональных компетенций персонала на предприятии / А.С. Павловец // Организатор производства: теоретический и научно-практический журнал. – 2021. – Т. 29, № 1. – С. 80 - 89.
6. Защитина Е.К. Повышение трудового потенциала как аспект модернизации экономики страны / Е.К. Защитина, Е.А. Кобец // Известия Южного федерального университета. Технические науки: научно-технический и прикладной журнал. – 2012. – Т. 133, № 8. – С. 80-85.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Стадник А.М., канд. гос. упр., доц.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ДНР
konfer_person2018@rambler.ru

Введение. Население выступает главной производительной силой общества и составляет природную основу формирования трудовых ресурсов и является потребителем материальных благ, тем самым влияет на развитие отраслей экономики, ориентирующихся в своём размещении на потребителя.

Создание благоприятных условий для реализации гражданами своих способностей, задатков, навыков, компетенций и получения соответствующего вознаграждения является важной государственной задачей.

Целью исследования является обоснование мероприятий по повышению занятости населения.

Основная часть. Обеспечению занятости в значительной мере могут способствовать государственные программы профессиональной ориентации и подготовки незанятого населения. Они направлены на содействие профессиональному самоопределению, оказание населению практической помощи при выборе новой профессии или совершенствовании имеющихся знаний, а также при необходимости оказание психологической помощи в адаптации к изменившимся условиям.

Современное состояние системы профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки требует реорганизации с целью ориентации населения на получение непрерывного образования и совершенствования своих навыков в соответствии с потребностями рынка, так как на данный момент переподготовка нацелена на борьбу с нарушением структуры рынка труда вследствие нерационального выбора профессии частью населения.

Нерациональный выбор профессии во многом обусловлен недостатками в проведении профориентационной работы на этапе выбора человеком профессии и ограниченным влиянием изменений рынка труда на содержание образовательных программ и количество обучающихся по ним. Выбор молодым человеком профессии нередко осуществляется с упором на мнение знакомых и родственников, под влиянием средств массовой информации. Менее половины специалистов выбирают профессию, ориентируясь на содержание деятельности, но даже среди них

высок процент некорректного учета личных психофизиологических характеристик для выполнения работы [1, с. 204]. Учитывая многогранность и разнообразие образовательных учреждений, а также ориентированность на длительные курсы подготовки в высших учебных заведениях, адаптация образовательной системы к рынку значительно замедлена, что показывает необходимость тщательного прогноза тенденций и обучение населения на опережение. Такого рода программы должны привести к наилучшему соответствию рабочей силы имеющимся рабочим местам. Профессиональная подготовка может осуществляться как на рабочих местах, так и в специальных учебных заведениях для безработных, молодёжи, а также для рабочих старших возрастов, чья профессия оказалась устаревшей [2, с. 1056].

Совмещению интересов работодателей и кандидатов на вакантные рабочие места способствуют посредники на рынке труда [3, с. 162]. Прежде всего, руководителю службы управления персоналом предприятия необходимо уяснить, почему услуги именно кадрового агентства предпочтительнее чем другие способы подбора кандидатов для закрытия определённой вакансии. Оформляя заказ на привлечение определённого работника, предприятие указывает, какими знаниями, умениями, навыками должен обладать кандидат. На основании поданной заявки агентство-партнёр осуществляет анализ имеющихся в базе резюме. Предприятие-заказчик должно иметь возможность выбора, поэтому агентство предлагает на одну вакансию несколько подходящих кандидатов, как правило, 4-5 человек. По результатам предварительного собеседования наиболее подходящий претендент затем направляется на собеседование в службу управления персоналом предприятия-заказчика [4, с. 352].

Даже те соискатели, которые по результатам предварительного собеседования не были рекомендованы заказчику рабочей силы, получают определённые преимущества по сравнению с теми, кто не обращался в кадровое агентство. Во-первых, это приобретения опыта общения с представителем работодателя. Во-вторых, информация о соискателях, предоставленная в кадровое агентство, может быть востребована для трудоустройства в дальнейшем. Сотрудники агентства могут дать рекомендации и консультации, необходимые для успешного поиска работы, оказать помощь при составлении резюме, сделать обзор ситуации рынка рабочей силы и др.

Поиск и наём персонала следует осуществлять с использованием определённых правил и принципов: 1. Точное и подробное изложение основных задач, полномочий, обязанностей, ответственности, относящихся к должности, на которую претендует кандидат. 2. Плодотворное, взаимовыгодное деловое сотрудничество предприятия и кадрового агентства, основанное на взаимной поддержке, обмене опытом доверии. 3. Прогнозирование состояния рынка рабочей силы. 4. Анализ информации о

кандидатах с предыдущего места работы. Изучение рекомендаций, в которых отмечены основные аспекты профессиональной пригодности соискателей, их деловые и личностные качества. Перед руководством предприятия стоят задачи обеспечивать развитие принятых на работу новых подчинённых, высокую степень их участия в решении вопросов всего предприятия. Руководители должны обладать значительной гибкостью мышления и действий [5, с. 52]. При необходимости следует организовать обучение персонала [6, с. 139]. Работодателям, действия которых способствуют повышению занятости населения, целесообразно оказывать государственную поддержку, которая может включать: решение социальных вопросов персонала, занятого на предприятиях работодателей, чья деятельность способствует преодолению безработицы; юридическая помощь и консультирование участников социально-трудовых отношений; поощрение работодателей, участвующих в обеспечении занятости населения.

Заключение. Основное внимание должно быть уделено: профессиональной ориентации незанятого населения; помощи молодым людям в выборе будущей специальности; использованию посредников на рынке рабочей силы; поддержке работодателей, участвующих в решении проблем снижения безработицы.

Список литературы

1. Бунтовская Л.Л. Профессиональное обучение безработных в Донецкой Народной Республике/ Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко / Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы IV Международной научной конференции (Донецк, 31 октября 2019 г.). Том 3: Экономические науки. Часть 1. – Донецк: Изд-во ДонНУ. – 2019. – С. 203-205.
2. Трапезникова, И.С. Оценка эффективности программ профессионального переобучения безработной молодёжи (на примере ГКУ «Центр занятости населения города Кемерово») / И.С. Трапезникова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 12-5. – С. 1055-1058 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39678> (дата обращения: 10.09.2021).
3. Смирнов С.Н. Подбор и наём персонала в организации / С.Н. Смирнов // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 11: Экономика и управление народным хозяйством; ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 159-168.
4. Колесниченко М.Н. Кадровые услуги на региональном рынке труда / М.Н. Колесниченко // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – №3. – С. 348-353.
5. Цыганкова И.В. Виртуальная занятость, форма занятости будущего / И.В. Цыганкова // Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность». – 2018. – № 2. – С. 128-131.
6. Чернышёва Л. Хэдхантинг как инструмент формирования человеческого капитала для укрепления конкурентных позиций предприятия / Л. Чернышёва, К. Мельникова, К. Баленкова // Управление развитием. – 2016. – № 4. – С. 143-153.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКА КАК СВЕРХЗАДАЧА ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

Судакова Г.Ю.

Рязанский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», г. Рязань, РФ
minat.valera@yandex.ru

Введение. Инновационная модернизация общественных отношений, составляющая основу эволюции социально-экономических систем различных иерархических уровней, в решающей мере характеризуются таким важнейшим параметром как качество человеческого капитала. Анализируя и критически оценивая весь комплекс противоречий, объективно раскрывающих структурные изменения, сущность и направленность технологического развития, эффективность указанных систем, исследователи, умеющие диалектически воспринимать и сочетать различные научные подходы и методы, выделяют творчество как родовое свойство человека. В современном понимании научно оснащенное творчество в профессиональной деятельности и системе экономических отношений позиционируется как креативность человека – постоянно развивающийся творческий навык генерации новых идей, составляющих первооснову экономики знаний.

Цель исследования – теоретическое обоснование использования креативного потенциала в рамках человеческого капитала как неотъемлемой части формирования единой системы экономики знаний.

Основная часть. В экономической литературе выделяется ряд направлений анализа и оценки качества человеческого капитала, лежащего в основе экономики знаний, основанного именно на креативном потенциале современного человека.

Так, ряд исследователей неомарксистского направления, критически переосмысливающих классические положения этой научной школы в условиях глобализации и деглобализации, справедливо выдвигают такой параметр оценки социально-экономической системы в ее историческом диалектическом развитии (возникновении, генезисе и закате), как «отношения работника и собственника средств производства» [1, с. 70]. В современных условиях смены мирохозяйственного уклада, вызванной очередным качественным скачком на более высокий технологический уровень / уклад (по С.Ю. Глазьеву), экономика неминуемо нуждается в снятии противоречий, накопившихся в пределах объективных возможностей в рамках глобального проекта. Одним из таких противоречий видится узость развития «общества потребления (перенасыщения)», недопустимо развившая неравномерность в

потреблении между бедными и богатыми странами, регионами, социальными группами. При этом, последние абсолютно четко формируют классовое сознание, антагонистичное между собственниками средств производства и собственниками трудовых навыков и знаний, используемых в этом производстве. Даже такое условное разделение на два социальных класса: «общество перенасыщения» и «общество трудовых профессионалов» в условиях крайне неравномерно сменяющихся друг друга в пространстве-времени приоритетов постиндустриализации, информатизации и цифровизации экономики, в итоге может привести человечество в тупик глобальных проблем.

Известно, что даже классическая марксистская политэкономия видит выход из указанного тупика исключительно в построении коммунистического общества, основанного на свободном всестороннем развитии личности как социально-нравственном императиве и как главном факторе / ресурсе, имеющем, выражаясь на современный манер, креативную сущность. Такая креативность будет наиболее востребована «по ту сторону от отношений отчуждения» (по К. Марксу) в условиях «царства свободы», прежде всего, творческой, не скованной вечной необходимостью «зарабатывать на жизнь».

Вместе с тем, последователи неоклассической экономической теории, выдвигая в качестве основы эффективности и прогрессивности развития социально-экономических систем их приближение к параметрам свободного конкурентного рынка, основанного на частной собственности на средства производства, рассматривают креативность человека, прежде всего, в качестве рыночного товара (в этом товарная сущность любого феномена в условиях капиталистических отношений). Таким образом, каким бы креативным потенциалом не обладал человек, являя собой человеческий капитал того или иного качества, он подчинен неограниченному воздействию объективно господствующих рыночных сил (разделения труда, экономической зависимости) и законов (прежде всего, спроса и предложения с равновесным ценообразованием). В этих условиях технический, научный и культурный процесс, осуществление реформ, революционных социальных изменений и т. д. не могут привести к прогрессу. Мейнстримные «экономиксовые» положения по сути отрицают полный прогресс свободного человеческого общества, ограничивают его творчество и креативный потенциал возможностями платежеспособного спроса, предельной полезностью благ (чем больше товаров, тем ниже полезность каждого), снижением нормы прибыли – главного критерия успешности / неуспешности капиталистического общества.

Не случайно, что методы оценки эффективности вложений в человеческий капитал, ориентированные на мейнстрим (К. Макконел, С. Брю, Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Кэндрик и др.), не учитывают целого

ряда факторов, определяющих креативное мышление человека, создающего одноименный потенциал, а, самое главное, не учитывают генезис и распределение этого потенциала в различных социально-экономических системах (как микро-, так и макроуровня) в пространственно-временном континууме, т. е. игнорируют историзм как общенаучный подход.

С точки зрения эволюционной парадигмы, объектом которой выступает саморазвивающаяся социально-экономическая система, основанная в настоящее время (в условиях перехода от 5-го к 6-му технологическому укладу) на НБИК-технологиях, наблюдается процесс обмена технологиями и человеческими ресурсами между регионами мира, аккумулирующими в себе соответствующие потенциалы – инновационный (США, страны Евросоюза, Япония) и трудоресурсный (Китай, страны Юго-Восточной Азии, Индия, Бразилия, Мексика). Таким образом, «... именно возможность получения новых знаний, сегодня становится условием формирования производственных цепочек, взаимодействия между компаниями и повышения их конкурентоспособности» [2, с. 7]. Следовательно, именно креативный потенциал человека как индивидуума и как общественного элемента, включенного в общую пространственно-временную эволюцию социально-экономических систем, является ведущим.

Заключение. В любом случае, в познании креативного потенциала человечества наука необратимо переориентировалась с исследования проблем использования трудовых ресурсов с заданными свойствами и характеристиками на изучение качественно нового человека, обладающего способностью генерировать и внедрять новые знания. Такой человек выступает уже не главным фактором / ресурсом в постиндустриальном обществе (по Д. Беллу), в разрезе конкретных профессий, «насыщенных информацией и знаниями», а более или менее самостоятельным историческим субъектом, непосредственно формирующим общественные отношения на основе креативного проектного подхода. В рамках последнего автор понимает стремление противоречивых и ограниченных социальных систем к общественному развитию на более высоком уровне производственных / экономических отношений и межсистемных взаимодействий, все более отвечающих гуманистическим идеям кротивно ориентированного социума.

Список литературы

1. Бузгалин А.В. Глобальный капитал. В 2-х т. Т. 1. Методология: По ту сторону позитивизма, постмодернизма и экономического империализма / А.В. Бузгалин, А.И. Колганов. – М.: ЛЕНАНД, 2016. – 540 с.
2. Бабурин В.Л. Инновационный потенциал регионов России: монография / В.Л. Бабурин, С.П. Земцов. – М.: Университетская книга, 2017. – 358 с.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Тимохина О.А., канд. экон. наук,

Власова Т.А., канд. экон. наук, доц.

НИУ «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»,
г. Белгород, РФ

timokhina_olga1008@mail.ru, vlasova-84@inbox.ru

Введение. Повышенный интерес к проблематике формирования эффективной системы адаптации персонала обусловлен рядом обстоятельств, к наиболее важным из которых справедливо отнести наличие тесной связи между потенциальным и фактическим уровнем текучести персонала и плохо организованным процессом адаптации новых сотрудников. Неэффективная организация процесса адаптации сотрудников помимо высокого уровня текучести персонала приводит к ряду других проблем, носящих как экономический, так и социально-психологический характер, среди них: снижение уровня производительности труда и уровня удовлетворенности трудовой деятельностью персонала, ухудшение социально-психологического климата в коллективе, рост затрат, связанных с дополнительным подбором персонала. Формирование эффективной системы адаптации новых сотрудников является сложной задачей, но её решение определяет предотвращение указанных выше проблем [1].

Цель исследования заключается в разработке рекомендаций и мероприятий по формированию системы адаптации персонала для конкретной организации.

Основная часть. Объектом исследования выступила малая организация, специализирующаяся на строительстве инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения – ООО «Монтаж-Водстрой». Оценка эффективности процесса адаптации новых сотрудников в изучаемой организации была проведена на основе анализа наличия основных из возможных составляющих нормативно-методической базы и инструментов адаптации, а также анализа основных ключевых показателей его эффективности (табл. 1).

Установлено, что процесс адаптации новых сотрудников в изучаемой организации не является регламентированным, в ходе адаптации новых сотрудников можно выделить несколько этапов, которые осуществляются с реализацией формального подхода. Новые сотрудники проходят испытательный срок, длительность которого составляет 1 мес. для всех категорий персонала. Участие в процессе адаптации принимают различные

категории сотрудников ООО «Монтаж-Водстрой», при этом их ответственность за участие в процессе адаптации не закреплена.

Таблица 1

Анализ ключевых показателей эффективности процесса адаптации персонала в изучаемой организации

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Абсолютное отклонение уровня 2020 г. от 2018 г.
Численность принятого персонала, чел.	5	6	8	3
Численность уволенного персонала, чел.	4	5	6	2
в том числе по собственному желанию	4	5	6	2
Численность уволенных в период или после завершения испытательного срока, чел.	1	2	2	1
Численность уволенных в первый год работы в организации, чел.	2	2	4	2
Процент сотрудников, успешно прошедших испытательный срок, %	80,0	66,7	75,0	-5 п.п.
Показатель текучести персонала в течении первого года работы в организации, %	40,0	33,3	50,0	10 п.п.
Общий коэффициент текучести кадров, %	17,4	20,0	21,4	4,0 п.п.

В целом ключевые показатели указывают на снижение уровня эффективности процесса адаптации в течение анализируемого периода. Проведение социологического опроса сотрудников показало, что по ряду критериев успешности адаптации значения индексов удовлетворенности являются низкими, что соответственно указывает на низкий уровень адаптированности сотрудников.

Проведенное исследование позволило выявить ряд ключевых проблем в организации процесса адаптации новых сотрудников, что определило необходимость и направленность разработки рекомендаций и мероприятий с целью их устранения и формирования эффективной системы адаптации персонала в изучаемой организации. А в табл. 2 представлены выявленные проблемы, в также рекомендации и мероприятия по их устранению.

Таблица 2

Выявленные проблемы, рекомендации и мероприятия по совершенствованию процесса адаптации персонала в изучаемой организации

Рекомендации	Мероприятия
1	2
<i>Проблема 1. Процесс адаптации не является регламентированным, так как отсутствует Положение об адаптации новых сотрудников</i>	
Разработка Положения об адаптации новых сотрудников, как основного документа, регламентирующего	1. Разработка Положения об адаптации новых сотрудников для изучаемой организации.

1	2
организацию процесса адаптации персонала.	Ознакомление персонала с Положением об адаптации новых сотрудников.
<i>Проблема 2. Не используются планы адаптации новых сотрудников. Проблема 3. Отсутствует контроль процесса адаптации, оценка сотрудников по истечении прохождения испытательного срока проводится с использованием формального подхода.</i>	
Организация адаптации новых сотрудников на основе разработанных планов адаптации и планов прохождения испытательного срока, оценка новых сотрудников по истечении испытательного срока с учетом прохождения этапов плана и достижения поставленных в нем результатов.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка матрицы адаптации для дальнейшего формирования планов адаптации. 2. Разработка планов адаптации для офисных и производственных сотрудников. 3. Разработка планов прохождения испытательного срока. 4. Осуществление контроля и анализа прохождения адаптации.
<i>Проблема 4. Низкий уровень оперативности при получении ответов на возникающие вопросы в период адаптации новых сотрудников</i>	
Повышение уровня осведомленности сотрудников и оперативности получения ими общеорганизационной и профессиональной информации в период адаптации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание единой структурированной информационно-справочной и учебной базы «Навигатор нового сотрудника»: <ul style="list-style-type: none"> – определение структуры информационно-справочной базы; – подбор информационного и учебного материала; – наполнение и своевременное обновление информационно-справочной базы.

Заключение. Предлагаемые к реализации мероприятия могут способствовать получению социального и экономического эффекта как для персонала, так и для предприятия в целом. Отметим, что проведение опроса среди новых сотрудников относительно их удовлетворенности с учетом реализации мероприятий позволяет прогнозировать и рост индексов удовлетворенности.

В целом ожидается, что процент сотрудников, успешно прошедших испытательный срок повысится со значения 75% до значения 87,5%; значения показателей текучести персонала в течении первого года работы в организации и общей текучести сократятся в 2 раза, их прогнозные значения соответственно составляют 25,0 % и 10,7%.

Список литературы

1. Целютина Т.В. Эффективная система управления адаптацией персонала как инструмент управления текучестью кадров / Т.В. Целютина, Ю.П. Литвин// Интеграция наук. – 2019. – № 1 (24). – С. 215-218.

ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Торба А.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
anastasiya_torba@mail.ru

Введение. Человеческий потенциал играет одну из главных ролей в воспроизводстве общества, влияя на качество и уровень жизни населения. Российские ученые говорят о важности развития человеческого потенциала как об необходимом условии устойчивого и долговременного экономического роста, приводящего к технологическим изменениям во всех сферах экономики.

На формирование человеческого потенциала влияет множество факторов, а сам процесс начинается еще в дошкольном периоде и заканчивается непосредственной реализацией через активную трудовую деятельность. Следовательно, от того, насколько высок уровень системы образования, будет зависеть уровень конкурентоспособности человека на рынке труда. О роли высшего образования можно говорить также с точки зрения работодателя: от качества предоставляемого образования будет зависеть качественная подготовка будущих сотрудников, их способности и возможности выполнять на требуемом уровне профессионализма определенную деятельность, связанную с решением профессиональных задач, а, следовательно, и качество самой работы, ее эффективность и результативность.

Цель работы – исследование состояния научно-исследовательского потенциала ДНР как основы экономического развития территории.

Основная часть. На сегодняшний день сложившаяся социально-экономическая ситуация в Донецкой Народной Республике (ДНР) обуславливает необходимость формирования платформ для единого развития всех производственных единиц – центров роста, способных влиять на конкурентоспособность государства в мировом пространстве. Создание таких опорных точек развития возможно через применение новейшей формы взаимодействия различных субъектов функционирования на основе «экономики знаний». Важно отметить, что основой появления экономики знаний являются учебные заведения, особенно высшие профессиональные организации и научно-исследовательские институты. Именно они формируют профессиональные базовые навыки человека, определяют и развивают его способности. Можно предположить, что учебные и научные центры способны «диктовать» направления и темпы развития государства за счет новейших

разработок, инновационных продуктов и нестандартных решений кризисных ситуаций

Научно-исследовательский потенциал ДНР на сегодня представлен более 400 докторами и 2 тыс. кандидатами наук, работающими в 33 научных учреждениях, в том числе в 18 образовательных организациях ВПО, где образование получают более 50 тыс. студентов, а также 26 диссертационными советами [1]. В системе профессионального образования более 27 тыс. студентов получают востребованные профессии в 104 учреждениях СПО по 93 специальностям и 64 профессиям. Однако наблюдается тенденция снижения численности обучающихся по рабочим профессиям и специальностям почти на 40 % с 2014 г. по 2018 г. Это связано с частичной или полной остановкой деятельности ряда промышленных предприятий и отраслей, внешней миграцией и снижением уровня жизни населения, вследствие чего отдельные специальности становятся невостребованными.

Важно отметить, что в 2018 г. был впервые в Республике создан объединенный диссертационный совет на базе двух организаций – ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» и ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», а наибольшее количество советов представлено в ГОУ ВПО «ДонНУ» и ГОУ ВПО «Донецкий национальный медицинский университет им. М. Горького» [1]. Наибольшая доля диссертационных советов приходится на технические специальности. Согласно данным официального сайта Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки ДНР к 2021 г. состоялось 334 защит диссертаций на соискание ученой степени, из них 70 докторских и 264 кандидатских [1].

В табл. 1 проведен SWOT-анализ научного потенциала ДНР, позволяющий определить сильные и слабые стороны государства, а также возможности и угрозы реализации инновационной стратегии взаимодействия науки, образования и промышленности (табл. 1).

Таблица 1

SWOT-анализ научного потенциала ДНР

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
1	2
<ul style="list-style-type: none"> – мощный профессорско-преподавательский состав образовательных учреждений; – широкий выбор учебных специальностей; – появление новых образовательных программ; – переход на российские стандарты обучения; – развитая научно-исследовательская база; 	<ul style="list-style-type: none"> – не принят ряд нормативно-правовых актов в сфере образования; – ежегодное сокращение бюджетных мест обучения; – слабая поддержка НИРС на государственном уровне; – низкий уровень мотивации студентов; – практическое отсутствие баз прохождения практики; – отсутствие системы трудоустройства

1	2
<ul style="list-style-type: none"> – промышленный потенциал государства; – наличие предприятий, имеющих устойчивые позиции на рынке; – рост инновационной активности организаций. 	<ul style="list-style-type: none"> выпускников; - несовершенство системы стратегического планирования в инновационной сфере; - слабые связи между сектором исследований и разработок и бизнесом; – отсутствие инвестиций в НИОКР; – низкий уровень результативности сектора исследований и разработок; – моральный и физический износ основных производственных фондов промышленных предприятий; – неопределенный статус государства.
Возможности (О)	Угрозы (Т)
<ul style="list-style-type: none"> – повышение качества специалистов за счет создания новых форм взаимодействия образовательных учреждений, НИИ и бизнеса; – создание новых форм и баз инновационного развития студентов; – повышение человеческого потенциала и формирование креативного класса в экономике; – снижение социальной напряженности в обществе за счет уменьшения уровня безработицы и повышения платежеспособности населения; – повышение качества жизни населения, ее материальной составляющей и благосостояния в целом; – развитие инновационно-ориентированной политика Республики; – создание инновационных территориальных кластеров. 	<ul style="list-style-type: none"> – эскалация военного конфликта; – невозможность принятия ряда законодательных актов вследствие не признанности территории; – нехватка финансовых ресурсов для осуществления инновационной деятельности; – недоступность отдельных видов инфра- структурной поддержки; – увеличение стоимости обучения; – отмена государственного заказа; – ухудшение демографической ситуации.

Заключение. Таким образом, можем сделать вывод, что на сегодняшний день научный потенциал ДНР – совокупность имеющихся ресурсов и нереализованных возможностей для осуществления инновационной деятельности, создания инноваций и их внедрения в экономику, его главной компонентой является человеческий потенциал как основной источник инновационных разработок. Поэтому уровень и качество науч ных кадров, а также результативность научной деятельности следует рассмат ривать, прежде всего, как основу будущего инновационного развития регионов.

Список литературы

1. Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://mondnr.ru/dokumenty> (дата обращения: 18.09.2021).

ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩЕГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Трунаева А.С.

МБОУ «Школа № 88 г. Донецка», г. Донецк, ДНР
trunaeva-alla@mail.ru

Введение. В современной системе образования наличие кадрового резерва учреждения считается признаком конкурентоспособности. Именно поэтому образовательная организация нуждается в создании кадрового резерва из перспективных сотрудников штата педагогов.

Цель работы – рассмотреть особенности формирования руководящего кадрового резерва в образовательном учреждении.

Основная часть. Под кадровым резервом необходимо понимать высокопотенциальных сотрудников учреждения, которые в дальнейшем рассматриваются на определенных должностях [1].

Толстоброва Н.А. считает, что кадровым резервом является специально сформированная группа перспективных сотрудников, отобранных по установленным определенным критериям, владеющих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, хорошо показавших себя на занимаемых должностях, прошедших требующуюся подготовку с целью замещения конкретных должностей в учреждении [3].

Наличие кадрового резерва свидетельствует о способности организации в стабильном управлении им и его сотрудниками. Их подготовка осуществляется в плановом порядке на основе научно-практической аргументированной программы на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности. Помимо этого, для кандидатов создаются условия для их продуктивного обучения и стажировки.

Отмечаем, что кадровый резерв является обязательным компонентом структуры организации.

Стоит сказать, что руководящий кадровый резерв образовательного учреждения характеризуется своеобразной текучестью и является прогнозируемым. В связи с этим перед администрацией стоит задача в:

- 1) обновлении состава резервистов;
- 2) освобождении мест для более способных и мотивированных.

Тем самым, предотвращая застой в организации.

Помимо прочего, формирование кадрового резерва происходит на основе результатов диагностической работы, с помощью которой выявляются талантливые и нестандартной самооценкой сотрудники.

Наличие кадрового резерва в организации способствует решению определенного ряда задач. К примеру, в штате образовательного учреждения остаются лучшие сотрудники, нет нужды в поисках нового руководства, отсутствуют затраты на обучение и повышение квалификации вновь прибывших сотрудников. Более того, у кандидата, претендующего на некую должность в будущем, есть преимущество – осведомленность в деятельности учреждения, налаженный коммуникационный контакт с коллегами. Поэтому риск ошибки при формировании кадрового резерва из штата педагогов значительно снижается.

Отмечаем, что формирование кадрового резерва осуществляется на основе следующих принципов:

- 1) подбор кандидатов и состав резерва происходит с учетом их нравственно-психологических и деловых качеств;
- 2) соблюдение возрастного и образовательного цензов кандидатов на выдвижение;
- 3) рациональное определение структуры и состава резерва, учитывая условие – на каждую руководящую должность следует назначать не менее двух-трех кандидатов;
- 4) регулярный и систематический поиск кандидатов в кадровый резерв;
- 5) огласка и открытость в организации работы с резервом для выдвижения.

Несомненно, что руководство образовательного учреждения при подготовке кадрового резерва должно учитывать как объективные, так и субъективные факторы (табл.1) [2].

Таблица 1

Объективные и субъективные факторы, оказывающие воздействие на процесс формирования кадрового резерва в образовательном учреждении

Объективные факторы	Субъективные факторы
<ul style="list-style-type: none"> - инновационная экономика (в частности, экономика знаний); - исследовательская деятельность; - воспитательная работа гражданско-патриотической направленности 	<ul style="list-style-type: none"> - профессиональные навыки и умения педагога; - его личностные особенности; - мотивация к деятельности и заинтересованность в профессиональном росте; - информированность; - уровень профессиональной компетентности

Помимо обозначенных факторов, существуют еще и факторы внешней среды, которые также в одностороннем порядке оказывают воздействие на формирование кадрового резерва. К таковым относятся [2]:

1) ситуация на рынке труда (демографические факторы, политика в области образования);

2) научно-технический прогресс (характер и содержание труда, возможности повышения квалификации кадров);

3) нормативно-правовая база (трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости, социальные гарантии).

Под факторами внутренней среды понимаются факторы, которые поддаются управляющему влиянию со стороны организации (кадровый потенциал образовательного учреждения, кадровая политика, кадровая стратегия).

Администрации образовательного учреждения в процессе формирования руководящего кадрового резерва рекомендуем осуществлять следующие виды работы:

1) составление списков резервистов;

2) разработка индивидуальных планов подготовки;

3) структурирование кадрового резерва (ежеквартально);

4) анализ качественного состава резерва кадров (ежеквартально);

5) анализ эффективности использования кадрового резерва (один раз на семестр).

Заключение. Таким образом, подготовка руководящего кадрового резерва осуществляется с учетом: индивидуальной подготовки под руководством вышестоящего руководителя; стажировки; обучения на курсах профессиональной подготовки руководителей в зависимости от планируемой должности.

Список литературы

1. Ващенко В.П. О некоторых особенностях подготовки кадров малого предпринимательства в России / В.П.Ващенко // Наука и промышленность России. – 2006. – № 7. – С. 34.
2. Реброва В.В. Формирование кадрового резерва в образовательных организациях столичного мегаполиса / В.В.Реброва // Гуманитарные науки. Вестник финансового университета. – 2018. – № 5. – С. 24-27.
3. Турчинов А.И. Управление персоналом: учеб. / А.И.Турчинов. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
4. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: монография / К.Б.Фокин. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 277 с.

ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Хромов Н.И., д-р экон. наук, доц.,

Писарева Ю.С.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

micra001@bk.ru

Введение. Для разработки эффективного организационно-экономического механизма повышения качества трудового потенциала необходимым условием является изучение современных подходов и методов оценки его качества.

Цель исследования – изучение подходов и методов оценки качества трудового потенциала.

Основная часть. Под оценкой качества трудового потенциала предлагается понимать процесс диагностики и анализа показателей трудового потенциала, определения уровня его развития и выявления причин его недостаточной эффективности [1, с. 2].

В настоящее время на практике сформировались различные подходы и методы оценки качества трудового потенциала. В работах Хадасевич Н.Р. [2], Судаковой Е.С. [1] и других исследователей [3; 4] выделены следующие методы оценки качества трудового потенциала: метод балльной оценки компонентов трудового потенциала, оценивающий каждый отдельный компонент согласно установленному диапазону в шкале баллов; метод кластерного анализа, позволяющий установить в соответствии с расчетной величиной компонентов кластерные зоны и провести соответствующую оценку; индексный метод, приводящий вычисленные значения к общему единству через соотношение с базовыми или нормированными значениями; интегральный метод, выводящий один синтетический показатель на основе множества частных показателей.

Выбор того или иного методического подхода при оценке качества трудового потенциала зависит не только от уровня его проявления, но и от целей и задач его оценки.

Представители различных исследовательских институтов и школ (Хлопова Т.В. и Дьякович М.П. [5, с. 67-74], Леонидова Г.В., Панов А.М. [6, с. 60-70], Бухонова С.М., Дорошенко Ю.А. [4]) для оценки качества трудового потенциала предлагают методiku на основе мониторинга с использованием анкетирования населения трудоспособного возраста.

Ресурсный подход является первым, сформированным в научной литературе, методическим подходом к оценке трудового потенциала и заключается в проведении этой оценки с применением ряда отдельных

друг от друга абсолютных и относительных показателей. Основой для оценки качества трудового потенциала человека, предприятия и общества в соответствии с ресурсным подходом выступает система показателей, которая была разработана профессором Генкиным Б.М. [7, с. 94]. Эта система показателей предполагает оценку качества трудового потенциала по основным его компонентам (здоровье, нравственность, творческий потенциал, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени) на любом из уровней его проявления (человек, предприятие, общество). Факторный подход применяется преимущественно на мезоуровне его проявления. Особенностью данного подхода является то, что при проведении оценки показатели делят на стимуляторы и дестимуляторы. В качестве показателей-стимуляторов чаще всего используются: продолжительность трудовой жизни, уровень занятости населения, спрос на рабочую силу, состояние здоровья и т.п. В качестве дестимуляторов используются такие показатели как количество заболеваний, уровень безработицы населения, уровень высвобождения работников с предприятий по экономическим причинам, нагрузка не занятых трудовой деятельностью граждан на одно свободное рабочее место и др. [8, с. 90-91; 2]. Результативный подход предполагает оценку качества трудового потенциала по непосредственным результатам труда. Традиционно при проведении оценки результативным подходом рассчитываются показатели производительности труда: выработка (количество произведенной продукции в расчете на одного работника в единицу времени) и трудоемкость (количество человеко-часов, затраченных на производство единицы продукции), анализируются тенденции их изменения и разрабатываются прогнозы их динамики в будущем [3, с. 74-75; 5, с. 69]. Стоимостный (затратный) подход основан на анализе затрат на трудовой потенциал. Широкое применение стоимостной подход получил при оценке человеческого капитала (где затраты рассчитываются как разница совокупных расходов, связанных с формированием и развитием человеческого капитала, скорректированных на среднюю норму дохода на вложенный капитал, соответствующий банковской учетной ставке на момент оценки, и экономического ущерба от недоиспользования человеческого капитала [5, с. 68]), однако некоторыми исследователями он применяется и при оценке качества трудового потенциала. Интегральный подход, который включает в себя методы и методики оценки трудового потенциала, выражающие совокупность компонентов, характеризующих трудовой потенциал с качественной и количественной стороны, в виде одного показателя. Как правило, этот интегральный совокупный показатель (индекс) получают либо расчётным путём, либо посредством использования метода экспертных оценок [1; 2; 4]. Последним научным методическим подходом, который был выделен по результатам анализа методик оценки качества трудового потенциала,

является субъективный, который предусматривает оценку человека человеком на основании профессионального опыта оценщика и с помощью предварительно разработанных тестов, вопросов, моделей, имитационных ситуаций. При применении этого подхода широко применяются библиографический метод, метод анкетирования, описательный метод, метод деловых игр, метод интервью, метод «360 градусов» и другие.

Заключение. Большинство используемых подходов и методов применимы только на уровне предприятия, и в то же время достаточно мало методических разработок, применяемых для оценки развития трудового потенциала на уровне региона и отдельных территорий. В свою очередь, результаты оценки качества трудового потенциала по предлагаемому методу станут информационной базой, которая может быть использована в деятельности муниципальных и региональных органов управления при принятии стратегических и оперативных решений, формировании приоритетных целей и задач перспективного управления развитием трудового потенциала территории, основанных на учете реальных условий воспроизводства трудовых ресурсов.

Список литературы

1. Судакова Е.С. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика / Е.С. Судакова // *Науковедение*. – 2014. – 4(23). – С. 1-26.
2. Хадасевич Н.Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы [Электронный ресурс] / Н.Р. Хадасевич // *Науковедение*. – 2014. – 6(25). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-trudovogo-potentsiala-podhody-i-metody/viewer> (дата обращения 14.09.2021 г.).
3. Бухонова С.М. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала / С.М. Бухонова, Ю.А. Дорошенко // *Российское предпринимательство*. – 2004. – № 6 (54). – С. 70-77.
4. Бухонова С.М. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала [Электронный ресурс] / С.М. Бухонова, Ю.А. Дорошенко // *Российское предпринимательство*. – 2004. – № 6(54). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-metodicheskie-osnovy-ekonomicheskoy-otsenki-trudovogo-potentsiala/viewer> (дата обращения 14.09.2021 г.).
5. Хлопова Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // *Социс*. – 2003. – №3. – С. 67-74.
6. Леонидова, Г.В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния / Г.В. Леонидова, А.М. Панов // *Проблемы развития территорий*. – 2013. – № 65. – С. 60-70.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
8. Моисеева И.В. Факторное влияние на эффективность использования трудового потенциала региона / И.В. Моисеева // *Контеесус*. – 2017. – № 6. – С. 86-96.

МЕТОДЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Чурсина А.А., Овчинников Д.В.

ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище», г. Донецк, ДНР
info@donvoku.com

Введение. Эффективный подход в управлении персоналом подчеркивает, что будущее организации зависит от уровня оптимального управления и поддержания основных компетенций, которые основаны в основном на нематериальных активах, таких как знания и навыки (генерируемые человеческим фактором), которые, в свою очередь, приводят к финансовым результатам. Популярные в настоящее время методы планирования и управления карьерой сотрудников включают, среди прочего, управление талантами и наставничество (менторство).

Цель. Выявление и разработка современных методов планирования и управления карьерой сотрудников в организации.

Основная часть. Управление талантами является относительно новым понятием и включает в себя планирование и развитие талантов. Понятие появилось только в начале 2000-х годов. Само название связано с популярной в конце 1990-х фразой «война за таланты»; оно точно определило те проблемы, с которыми сталкивались компании, пытавшиеся привлечь и удержать талантливых сотрудников. Однако, Дж. Пфеффер отмечал следующее: «Компании, настроившие свои умы на «войну за таланты», могут приписывать слишком большую ценность аутсайдерам и принижать таланты, которые компания уже имеет в своем распоряжении» [1]. Необходимо следовать подходу, который подчеркивает способности каждого человека добиться успеха и, следовательно, делает акцент на «достижении экстраординарных результатов самыми обычными людьми». Дж. Пфеффер предупреждал, что «война за таланты» - это неверная метафора, поскольку она упускает из виду, что команды зачастую работают гораздо эффективнее, нежели простые группы людей [2].

Концепция управления талантами включает в себя разные подходы. Так, Ю. Герасимова рассматривает управление талантами – как термин, называющий интегрированный подход к управлению различными HR-процессами, включающий в себя кадровое планирование, рекрутинг, быструю адаптацию, обучение, управление эффективностью деятельности, развитие лидерства и планирования замещения должностей [3]. Эта концепция, с точки зрения определения модели, подчеркивает всестороннее и долгосрочное развитие сотрудника на всех этапах его профессиональной карьеры. На практике это редко реализуется способом, указанным в

приведенном выше определении, потому что не часто человек работает в одном месте на протяжении всей своей жизни, поэтому более чем одна организация принимает решение о его профессиональном продвижении [3].

Одним из факторов, определяющих успех компании, является отказ от использования готовых шаблонов поведения других организаций. Это связано с тем, что при планировании реализации данной концепции на практике следует искать ответы на следующие вопросы: какие действия следует предпринять для выявления и развития талантов, а также для подготовки к выполнению наиболее важных задач в организации, и какие навыки следует развивать в перспективе [4].

Действия, направленные на помощь в развитии приобретенных талантов, например, указаны Т. Ричардсоном. Кандидаты должны находиться под постоянным наблюдением (не время от времени и в определенные периоды времени) и получать помощь в управлении своей карьерой. Эта помощь, отождествляемая с поддержкой, призвана стимулировать карьерный рост сотрудника. Они должны иметь возможность проводить многочисленные сравнения, проверять, соответствуют ли имеющиеся и развитые компетенции нынешним и будущим потребностям данной организации. Для таких кандидатов они должны быть созданы специальные комплексные программы обучения будущих лидеров [4]. При управлении талантами внимание в значительной степени сосредоточено на развитии соответствующих сотрудников, поэтому на тех, кто обладает конкретными ноу-хау, опытом, обладает организационной и деловой интуицией, интегрируется с целями организации, действует в соответствии со стратегией организации.

Менторство – это метод, который все чаще используется в зарубежных организациях. Развитая система наставничества – это ключевой механизм инновационного процесса в компании, *мотиватор* современных молодых сотрудников, чья профессиональная жизнь будет проходить в экономике знаний [5]. В узком смысле, наставничество в основном относится к обучению нового сотрудника на рабочем месте. Это касается представления своих обязанностей, их правильного выполнения, реализации жизни организации и ознакомления с ее корпоративной культурой. Наставником часто бывает человек, занимающий более высокую должность в компании. В широком смысле наставничество не обязательно связано с вновь нанятыми сотрудниками, а связано с возможностью развития и потенциалом данного человека в будущем. Такой подход предполагает сосредоточение внимания на развитии карьеры сотрудника в долгосрочной перспективе, а не на его текущих задачах.

Таким образом, в организациях, использующих наставничество с двух точек зрения, работники могут оставаться под опекой наставника как на этапе адаптации сотрудника, так и позже (после внедрения для выполнения обязанностей).

Преимущества от внедрения наставничества в организации

Для молодого сотрудника	Для организации	Для наставника
Поддержка и опора	Сокращенный период профессиональной и психологической адаптации новых сотрудников	Положительная репутация и уважение коллег
Контроль, стимулирующий к деятельности	Снижение текучести кадров	Перспектива карьерного роста и удовлетворения от работы
Способствует индивидуальной карьере и развитию лидерских качеств	Стимулирует процесс создания межличностных отношений во всей организации	Систематизация имеющегося опыта для дальнейшей передачи молодым сотрудникам
Повышение профессиональной компетенции	Укрепляет организационные связи между сотрудником и компанией; сотрудник-сотрудник (наставник)	Возможность попробовать себя в другой сфере деятельности

Заключение. Основываясь на опыте профессиональных консультантов, можно сделать вывод, что эффективное наставничество требует внимания к четырем основным факторам: четкая постановка задач процесса, активное общение всех вовлеченных участников, надлежащий подбор наставников и «учеников», периодическая оценка и анализ эффективности процесса. Кажется, что наставничество хорошо сочетается с управлением талантами, поскольку подчеркивает развитие человека и его потенциал в будущем.

Список литературы

1. Джеффри Пфеффер «Власть, влияние и политика в организациях» / Джеффри Пфеффер. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2014. – 464 с.
2. Майкл Армстронг «Практика управления человеческими ресурсами» / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург [и др.]: Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
3. Герасимова Ю.А. Формируем позитивный имидж работодателя: руководство к действию / Ю.А. Герасимова // Все для кадровика. – 2010. – № 2. – С. 46-49.
4. Cook S., Macaulay S. Talent management // Training Journal. – September 2009. – P. 45-46.
5. Смысл, задачи и эффекты наставничества для компаний [Электронный ресурс] // Тренинг-Бутик. – URL: <http://www.tboutique.ru/themeguidance.html/>.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ В СВЕТЕ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ СТОИМОСТЬЮ

Шавыкин А.В., Гурьянов И.А.

ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище», г. Донецк, ДНР
info@donvoku.com

Введение. На современном этапе под интеллектуальным капиталом понимаются активы компании, возникающие в результате знаний ее сотрудников, результате преобразования знаний или как сами знания, которые можно обменять на интеллектуальную собственность. В маркетинге интеллектуальные ценности являются элементом широко понимаемых маркетинговых активов и относятся к: способам создания ценности (разработка продукта, планирование продукта с учетом индивидуальных потребностей клиента), методам предоставления ценности (ценообразование и распространение), а также информацию о стоимости (системы многоэтапных маркетинговых коммуникаций).

Цель работы – исследовать интеллектуальный капитал организации в свете теории управления стоимостью.

Основная часть. В науке об управлении термин «интеллектуальный капитал» чаще всего используется в отношении интеллектуальных ресурсов, которые можно разделить на две основные группы: компетенции и отношения.

Группа компетенций будет включать индивидуальные компетенции сотрудника (знания, навыки, отношения), в то время как компетенциями организации могут быть базы данных, технологии, стандарты, процедуры и организационная культура. Отношения будут касаться целевой среды организации (репутация компании, лояльность клиентов). Важно подчеркнуть, что ресурсы имеют свою прибыльность и риск, характеризующий их использование, поэтому можно рассматривать параметр ресурса (на основе бухгалтерских записей) с финансовой точки зрения. Если интеллектуальные ресурсы идентифицируются в бухгалтерском смысле, то концепции интеллектуальных ресурсов и активов можно считать одинаковыми.

Другая плоскость признания интеллектуального капитала в управлении – это учет взаимосвязей процессов, связанных с внутренними и внешними клиентами, при создании стоимости предприятия. Модель, представленная на рис. 1, показывает взаимосвязь между примерными нематериальными (интеллектуальными) ресурсами и финансовыми результатами. Представленное прямое влияние процесса управления персоналом, обуславливающего поддержание количественной и

качественной структуры интеллектуальных активов, желаемых предприятием, на процесс предоставления ценности потребителю, кажется, имеет ключевое значение для достигнутых результатов.

Как коммерческие процессы, так и процессы переговоров с клиентами, а также послепродажное обслуживание клиентов влияют на формирование реакции клиента на систему предоставления ценности, предлагаемую компанией.

Если оценка клиентом вышеупомянутых элементов последовательна, вероятность так называемого удержания клиентов увеличивается. Таким образом, можно сказать, что, с одной стороны, интеллектуальный капитал влияет на размер и структуру получаемых выгод в финансовом плане, а с другой стороны, что человеческий капитал имеет влияние на формирование клиентского капитала.

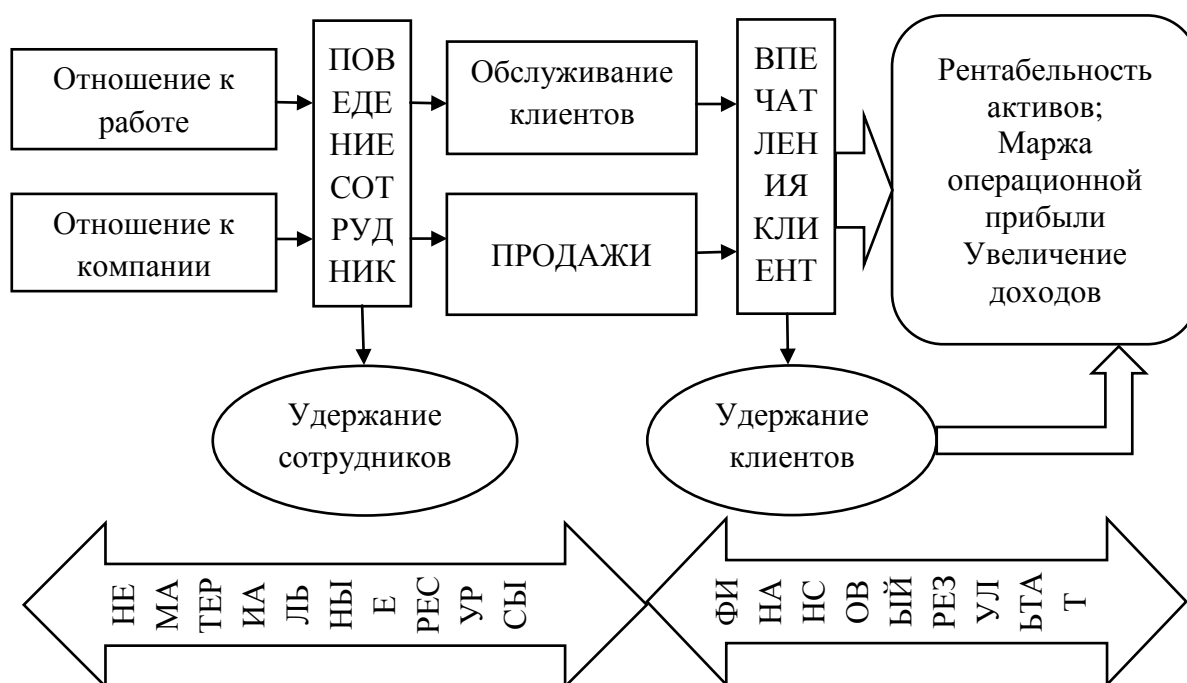


Рис. 1. Модель цепочки «сотрудник-заказчик-прибыль»

Экономисты используют термин «технологические активы» для обозначения технологий, принадлежащих компании в форме патентов, коммерческих секретов. С другой стороны, человеческий капитал понимается как навыки и способности адаптации рабочего сообщества к изменениям, происходящим во внутренней и внешней среде предприятия. С другой стороны, организационные и культурные активы определяются как социальные ценности и нормы, действующие в организации, которые формируют приверженность и лояльность сотрудников.

В бухгалтерском учете используется термин «нематериальные активы» (в смысле интеллектуальных активов), которые представляют

собой «объекты нефинансовых активов, предназначенных для неоднократного и (или) постоянного использования в деятельности учреждения свыше 12 месяцев, не имеющий материально-вещественной формы, с возможностью идентификации» [1].

Понятия активов и капитала, хотя и близки друг к другу, требуют разделения. Активы связаны с возможностью генерирования будущих притоков и, следовательно, должны быть выражены в денежных единицах. С другой стороны, понятие капитала является агрегированным и включает преобразования экономических ресурсов в качестве меры экономической ценности.

Под капиталом понимается стоимость экономических ресурсов, капитализированных в физических и человеческих ресурсах. «Норма капитализации – это ставка, по которой будущий инвестиционный доход от владения активом приводится к настоящей стоимости, т. е. к оценочной стоимости актива» [2]. Это оправдывает – с финансовой точки зрения – представление об интеллектуальном капитале как об источнике финансирования нематериальных ресурсов компании.

Данные ресурсы формируют поток будущих выгод, создающих стоимость предприятия, которая отражается в разнице между рыночной и балансовой стоимостью организации.

Заключение. Использование интеллектуального капитала влияет на рыночную стоимость предприятия, а взаимодействие материальных и нематериальных ресурсов является основой для создания добавленной стоимости, следовательно, степень доступности и использования интеллектуального капитала может определять создание стоимости предприятия.

Список литературы

1. Республиканский стандарт бухгалтерского учета государственных финансов «Нематериальные активы»: [утвержден Приказом Министерства финансов Донецкой Народной Республики № 132 от 12.07.2021г.] // официальный сайт Донецкой Народной Республики – Текст: электронный. – URL: <https://dnronline.su/prikazy-ministerstva-finansov-donetskoj-narodnoj-respubliki/> (дата обращения: 28.09.2021) – Заглавие с экрана
2. Лопатников Л.И. Оценка бизнеса / Л.И. Лопатников, В.М. Рутгайзер. – Словарь-справочник. – М.: Маросейка, 2010. – 306 с.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ОБУЧЕНИЯ И ПЕРСОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Штреккер И.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
ira.shtrekker@mail.ru

Введение. В современных условиях в ДНР на практике реализуется модель открытой конкурентной экономики, сопровождающаяся сложными трансформационными процессами. Однако позитивное влияние реформ на ситуацию в экономике Республики до сих пор недостаточное. В экономике еще не накоплен необходимый потенциал экономического роста, который во многом определяется наличием высококвалифицированных и адаптированных к условиям рыночной экономики кадров. Новая система подготовки и переподготовки кадров не соответствует требованиям современной экономики. Этим объясняются ошибки в кадровой политике отечественных предприятий.

Цель исследования – изучение взаимосвязи обучения и процесса персональной мотивации работников.

Основная часть. Эффективность современного производства определяется преимущественно качественным состоянием рабочей силы, то есть объемом накопленных совокупным работником общетеоретических знаний, ее профессиональным составом, квалификационным уровнем. Последнее обстоятельство самым непосредственным образом свидетельствует о необходимости повышенного внимания к проблемам повышения качества рабочей силы со стороны государства. Успешное управление персоналом организации, его всестороннее развитие предполагает разработку соответствующего мотивационного механизма, который бы способствовал заинтересованности работников в повышении их квалификации и обучения, то есть обеспечивал бы повышение качества рабочей силы.

Взаимосвязь обучения, повышения квалификации и индивидуальной мотивации обусловлена влиянием ряда факторов, а именно: наличием условий стабильной занятости персонала; возможностью успешного трудоустройства на рынке труда; повышением заработной платы; возможностью карьерного роста. Эта связь не односторонняя, например, повышение квалификации и дополнительное обучение в целях мотивации персонала должно приводить к росту заработной платы, а в свою очередь эта форма материального стимулирования персонала будет являться фактором, заинтересовывающим работников в их дальнейшем обучении или повышении квалификации, В формировании и развитии качества

рабочей силы должна быть заинтересована не только фирма, которая осознает значимость этого процесса как решающего фактора ее конкурентоспособности, но и сами работники. Поэтому можно говорить о необходимости инвестиций в развитие человеческих ресурсов финансового и идейного происхождения. Финансовые инвестиции показывают, были ли произведены расходы фирмы на приобретение новых знаний и навыков ее персонала. Эти расходы могут осуществляться непосредственно собственником фирмы или же третьими лицами. Инвестиции идейного происхождения – это проявление согласия работника на восприятие новых знаний и получение навыков. Именно наличие идейных инвестиций является неотъемлемым условием для осуществления финансовых инвестиций в развитие персонала.

Средняя длительность образования работников отечественных предприятий ниже, чем в развитых странах, а средний интервал повышения квалификации, наоборот, значительно больше (почти в 2 раза). Но в условиях становления рыночных отношений в ДНР все более возрастает значимость таких качеств рабочей силы, как мобильность и гибкость, способность быстро осваивать новые знания и навыки, что обуславливает необходимость доведения среднего интервала повышения квалификации до уровня развитых стран (2-3 года).

Если ранее более 75% работников обследуемых нами предприятий желали работать по своей специальности, то в данной ситуации – только менее 20%, и с этим параметром тесно связано наличие профессиональных планов. Эта ситуация обусловлена не только критическим состоянием региональной экономики, но и связанными с ним последствиями: закрытием и банкротством многих отечественных предприятий, которые в первую очередь приводят к росту безработицы и сокращению работников в основных отраслях экономики. Причем по количеству безработных удаленные города и поселки Донецкой области занимают лидирующие позиции по сравнению с расположенными ближе к центру ДНР.

Если до перехода к рыночным отношениям возможность профессионального обучения имели практически всех занятые, то сегодня положение иное. Заметно снизился удельный вес работников крупных и средних предприятий при увеличении доли занятости не только на малых предприятиях, но и в неформальном неконтролируемом государством секторе экономики. Добавим, что как на малых, так и на крупных и средних предприятиях все шире используются труд временных работников, в обучении которых работодатели в большинстве случаев никак не заинтересованы, предпочитая нанимать лиц, уже обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками.

Таким образом, еще одним фактором, влияющим на взаимосвязь между инвестициями в обучение и желанием работников улучшать свои качественные характеристики, является распространение нестандартных

организационных форм занятости. Несмотря на то, что в последнее время, как свидетельствует зарубежный и отечественный опыт, сфера использования нестандартных (гибких) организационных форм занятости увеличивается, стандартная занятость все равно остается основной. Можно ориентировочно предположить, что насыщенность потребности экономики и населения в различных формах занятости будет осуществляться в отношении приблизительно 75 : 15 : 10, где 75 % – доля постоянной и полной занятости, 15 % – временные работники, 10 % – частичная занятость.

Заключение. В ходе исследования было выявлено, что в сложившейся ситуации значительно возрастает ощущение личностной и ситуативной неопределенности, которое отрицательно воздействует на заинтересованность работников в обучении и повышении их квалификации. На этом фоне отмечается резкое падение чувства собственного достоинства, снижается уверенность в завтрашнем дне, отсутствует ощущение профессиональной и личностной перспективы. Даже предварительные пилотные психологические наблюдения, проводимые на исследуемых предприятиях Донецкого региона, обнаруживают психологическое напряжение и стресс более, чем у 50% человек из обследованного контингента. Учитывая зарубежный опыт и ситуацию, складывающуюся на рынке труда в ДНР, можно заключить, что обучение, приобретение новых знаний дает возможность более успешного трудоустройства работников. В настоящее время за основу управления персоналом необходимо принять новый подход, который рассматривает вопросы персонала в зависимости от прямо измеренного уровня способностей работников, а не от старшинства. При этом простой принцип «по способностям» должен быть заменен системой, базирующейся на идее о возможности развития способностей, и главная идея состоит в том, что работник должен быть личностью, способной развивать свои способности своим собственными силами.

Список литературы

1. Занятость населения и рынок труда Донецкой Народной Республики в январе 2020 года // Официальный сайт Министерства экономического развития ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=7807:zanyatost-naseleniya-i-rynok-truda-donetskoj-narodnoj-respubliki-v-yanvare-2020-goda&catid=8&Itemid=141 (дата обращения 21.09.2021 г.).
2. Денисюк Ю. Анализ рынка труда Донецкой области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ria.com/articles/analiz-rynka-truda-doneckoj-oblasti-2405.html> (дата обращения 21.09.2021 г.).
3. В Республике зафиксирован рост ряда показателей рынка труда // Официальный сайт Совета Министров Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru/v-respublike-zafiksirovan-rost-ryada-pokazateli-rynka-truda/> (дата обращения 21.09.2021 г.).

Национальная и региональная экономика

УДК 378:331.5

СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Батракова Л.Г., д-р экон. наук, проф.
ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический
университет им. К.Д. Ушинского», г. Ярославль, РФ
batrakova_L@rambler.ru

Введение. Актуальной проблемой современности, без решения которой невозможно обеспечить экономику регионов квалифицированными кадрами, является территориальная и профессиональная несбалансированность рынка труда и образовательных услуг. Несоответствие потребности рынка труда в определенных специалистах возникает ввиду того, что ВУЗы нацелены на спрос молодых людей на конкретные специальности, а не на потребности экономики. К сожалению, при выборе учебного заведения абитуриенты не учитывают фактор дальнейшего трудоустройства, в результате выпускники после окончания учебы часто работают не по специальности. А это свидетельствует о том, что средства как федерального, так и регионального бюджета, расходуются неэффективно.

Основная часть. Несмотря на важность вопроса о сбалансированности (синонимы: равновесие, уравнивание), в литературе нет единой трактовки этой экономической категории.

В энциклопедическом и других словарях под сбалансированностью понимается соотношение взаимно обусловленных частей, элементов, обеспечивающее нормальное функционирование чего-либо.

Можно согласиться с мнением ряда экономистов (Немирова Г.И., Чайко Ю.В.), что в этом определении отсутствует динамический характер сбалансированности, т.к., по сути, сбалансированность оценивает не наличие равновесия в момент времени, а представляет собой процесс стадий развития [5, с. 186-191]. Например, образовательные программы не могут оставаться статичными, они должны совершенствоваться, опираясь на потребности рынка труда и развитие инновационных технологий.

Сбалансированность любого рынка называется рыночным равновесием. Однако очевидно, что как только изменится ситуация, то снова возникнет несоответствие между спросом и предложением. Дисбаланс возникает еще и потому, что работодатели предъявляют завышенные требования к соискателям рабочих мест, они заинтересованы

в высококвалифицированных работниках, которые знают современную технику и владеют новейшими технологиями. Отсутствие у молодежи трудового опыта приводит к тому, что безработных среди них больше, чем в других возрастных группах. По данным Росстата в июле 2021 г. безработица среди молодежи 15–24 лет превысила уровень среди людей среднего возраста (30–49 лет) в 3,7 раза [3, с. 57-75]. Следствием этого является рост социальной напряженности в обществе.

Рынок образовательных услуг региона не может сразу реагировать на те изменения, которые происходят на рынке труда и полностью удовлетворить спрос работодателей.

Механизм кадрового обеспечения экономики может функционировать эффективно только в случае тесного сотрудничества заинтересованных сторон, когда совпадают интересы бизнеса, органов государственной власти и управления в регионе и системы профессионального образования, анализ взаимодействия которых можно анализировать на модели «тройной спирали» [2, с. 67-80].

Учитывая региональную потребность, ВУЗ совместно с работодателями и специалистами центра занятости должен ежегодно рассчитывать объемы подготовки специалистов по определенным направлениям.

Опираясь на данные доклада РАНХиГС «Российское образование в контексте международных индикаторов» (2020) можно сказать, что в России в 2-3 раза больше образованных людей, чем в некоторых странах Евросоюза, при этом имеется *переизбыток специалистов инженерно-технических специальностей и недостаток специалистов гуманитарных наук* [7].

Одним из важных требований рынка труда является качество рабочей силы, которое по-разному оценивают работодатели и в учебные заведения. Для оценки и повышения качества подготовки специалистов были созданы Профессиональные стандарты – характеристика квалификации для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, на которые ориентируются при подготовке специалистов. Эти характеристики могут использоваться и работодателями для установления требований к квалификации работников.

Реализация модели качественной подготовки специалистов возможна при соблюдении следующих основных условий: наличие системы непрерывного образования, позволяющей планировать появление новых компетенций, оперативно перестраиваться под новые условия развития рынка труда; мотивация студентов к овладению профессиональных умений и навыков; возможности трудоустройства за счет собственных способностей, а не наличие связей.

На качество подготовки специалистов влияют: блок педагогических факторов (содержание образовательных программ, профессиональный

уровень педагогов, формы проведения занятий, применение активных методов обучения и др.) [1, с. 121-124]; блок управленческих факторов (состояние учебной и материально-технической базы, научно-методическое обеспечение учебного процесса и др.); психологические факторы. К числу внешних факторов можно отнести: спрос на подготовку специалистов; сетевое сотрудничество образовательных учреждений и др. [8, с. 109-118].

Заключение. Анализ подготовки специалистов Ярославского региона показал: отсутствие механизма сбалансированности образовательной системы и потребностей регионального рынка труда; спрос работодателей направлен не на выпускников учебных заведений, а на поиск высококвалифицированных кадров; как потенциальные заказчики образовательных услуг работодатели малоактивны; в регионе создана, но малоэффективна система трудовой мотивации молодежи и незанятого населения [3]. Действенным механизмом повышения качества образования является прогнозирование перспективных специальностей, а также анализ требований рынка труда к компетенциям выпускников [6]. В 2021 году в России популярными специальностями стали прикладная математика и информатика и программная инженерия.

Список литературы

1. Батракова Л.Г. Инновации в сфере образования: экономические аспекты / Л.Г. Батракова // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 1, № 4. – С. 121-124.
2. Батракова Л.Г. Инновационное развитие регионов России про модели «тройной спирали» / Л.Г. Батракова // Социально-политические исследования. –2020. – № 3 (8). – С. 67-80.
3. Батракова Л.Г. Молодежная незанятость в регионах как важнейшая социально-экономическая проблема / Л.Г. Батракова // Социально-политические исследования. – 2021. – № 2 (11). – С. 57-75.
4. Медведева Е.А. Статистический анализ взаимосвязи уровня образования и социально-экономического развития регионов / Е.А. Медведева, Л.Г. Батракова // Экономический потенциал студенчества в региональной экономике: материалы IX межвузовской научно-практической конференции. – Ярославль: ЯГПУ. – 2015. – С. 22-29.
5. Немирова Г.И. Теоретические подходы к определению содержания категории «сбалансированность» / Г.И. Немирова, Ю.В. Чайко // Актуальные вопросы экономических наук. – 2011. – № 21. – С. 186-191.
6. Несогласованность рынка образовательных услуг и рынка труда. – URL: <https://elitepersonalhouse.ru/interesno/nesoglasovannost-rynka-obrazovatelnykh-uslug-i-rynka-truda/> (дата обращения: 18.08.2021).
7. По данным РАНХиГС, в России в 2–3 раза больше образованных людей, чем в некоторых странах Евросоюза. – URL: <https://argumenti.ru.turbopages.org/argumenti.ru/s/society/2020/09/686097> (дата обращения: 18.08.2021).
8. Сироткин Г.В. Системный анализ факторов качества образования в ВУЗе / Г.В. Сироткин // ПРИКАСПИЙСКИЙ ЖУРНАЛ: управление и высокие технологии. – 2013. – № 2 (22). – С. 109-118.

EFFECTS OF INNOVATIONS IN PUBLIC ADMINISTRATION

Vershitsky A.B., cand. econom. sciences,
Vershitskaya N.A.

Institute of Economics and Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Republic of Crimea, RF
nadie.vershitskaya@gmail.com

Introduction. Modern states face a lot of goals and objectives aimed at ensuring the society's prosperity. The key functions of the state include social, economic, political, law enforcement functions, a function associated with the need to ensure the country's security and the development of international cooperation, etc. [1]. The use of modern innovative technologies in public administration provides a transition to a new level of development of the basic functions of the state.

The purpose of the study is to consider the effects of the use of innovative technologies in public administration, as well as to analyze the dynamics of the transformation of state functions under the influence of innovations. The problem of using innovations in public administration and ensuring the implementation of public functions is a complex issue that requires a comprehensive study and assessment of various factors. The main function of the state is the protection of human and civil rights and freedoms, the implementation of which is enshrined in the Universal Declaration of Human Rights of 1948, the International Covenant on Civil and Political Rights of 1966, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights of 1966, the Constitution of the Russian Federation [1, 2].

Main material. The use of information technologies in public administration opens up new opportunities for the realization of fundamental human and civil rights and freedoms. Today, innovative technologies are actively used in the process of fulfilling the educational function by the state while ensuring the human right to education, in the healthcare system, in ensuring the electoral rights of citizens, etc. [3, 4]. It is obvious that innovative technologies are still one of the most important instruments of public administration. The emergence and deepening of the digital divide is an important challenge of the 21st century. The main reasons for digital inequality in society are limited access to information and communication technologies and the lack of skills to use them among a certain part of the population. The aggravation of the problem of social inequality as a result of the application of innovations is associated with their active influence on the labor market. In science, an opinion is increasingly being expressed about the possibility of large-scale replacement of human labor with artificial intelligence, the

“polarization of the labor market” caused by an increase in the need for highly qualified specialists with a high level of education and an increase in the number of low-skilled workers [1]. The state faces new tasks that require legal regulation. Currently, there is no unambiguous understanding of the content of the concept of innovative security.

The concept of innovative security is often considered in the context of scientific and technical or technological security, economic security. The main factors that create risks for innovation security in the Russian Federation are the lack of appropriate regulatory and financial instruments to support the state's innovation policy, the reduction in the number of fundamental scientific research, the weakening of international scientific ties, etc.

Conclusions. Thus, we can conclude that there is a direct connection between the implementation of the function of ensuring innovative security with the implementation of educational, economic, law enforcement and other functions of the state. Actualization of innovative technologies in public administration creates conditions for the emergence and development of new functions of the state, consisting in ensuring innovative security, as well as overcoming inequality in the information society associated with the limited availability of innovations for certain segments of the population. In the innovative development of the country, conditions are created for the performance of other state functions.

References

1. The Social Consequences of Innovations in Public Administration / Y. Dorovskaya, D. Mokhorov, V. Snetkov [et al.] // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, St. Petersburg, 21–22 ноября 2019 года. – St. Petersburg, 2020. – P. 012044. – DOI 10.1088/1757-899X/940/1/012044.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 №1-ФЗ) // Собрание законодательства РФ, 03.07.2020, N 31, ст. 4412
3. Вершицкий А.В. Трансформация коммуникационных процессов в государственном управлении Республики Крым / А. В. Вершицкий, Л.С. Фомкина // Кластеризация цифровой экономики: Глобальные вызовы : Сборник трудов национальной научно-практической конференции с зарубежным участием. В 2-х томах, Санкт-Петербург, 18–20 июня 2020 года / Под редакцией Д.Г. Родионова, А.В. Бабкина. – Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2020. – С. 340-348. – DOI 10.18720/IOP/2020.4/40.
4. Вершицкий А. В. Технологическая трансформация государственного управления и переход к когнитивному правительству / А. В. Вершицкий // Оптимизация системы управления социально-экономическим развитием региона: теория и практика : материалы XIV международной научно-практической конференции, Симферополь, 25–27 октября 2018 года. – Симферополь: ПОЛИПРИНТ, 2018. – С. 10-11.

К ВОПРОСУ О СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Виноградская О.В., канд. экон. наук, доц.,

Виноградская М.С.

Старооскольский технологический институт им. А.А. Угарова (филиал)
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет
«МИСиС», г. Старый Оскол, РФ
oxvinog@bk.ru

Введение. Структура экономики описывается как распределение совокупного результата деятельности экономики между различными отраслями, секторами, видами экономической деятельности. Чаще всего в качестве основного индикатора используется валовой внутренний продукт, который представляет собой стоимостную оценку всего того, что производит экономика той или другой страны. Поэтому, на ВВП влияют цены, которые могут меняться.

Для некоторых стран, для России в частности, цены могут изменяться значительно, и главное, что они могут сильно меняться по отдельным секторам. Достаточно большой вклад в валовой внутренний продукт России оказывают такие отрасли, как нефте, газодобыча, вся добывающая промышленность в целом, металлургия. Причем большую часть продуктов этих отраслей страна продает на внешнем рынке.

Мировая конъюнктура цен, особенно на энергоносители, может претерпевать быстрые и очень сильные изменения, и поэтому стоимостная оценка в текущих ценах, естественно, будет сильно меняться. Для того, чтобы избежать этого, обычно рассматривается структура ВВП в ценах определенного года.

Основная часть. В самом общем виде структура экономики сильно коррелирует с уровнем развития страны. Считается, что по мере экономического развития в стране сначала высока доля сельского хозяйства, относительно невелика доля промышленности, и совсем невелика доля услуг, а по мере экономического развития происходит переход, сначала индустриальный от сельского хозяйства при снижении его доли к росту доли промышленности, а в дальнейшем и постиндустриальный переход, когда основную часть экономики начинают составлять услуги, или сфера услуг.

К началу перехода к рынку от планово-административной системы в российской экономике усилились структурные деформации из-за того, что рыночные правила, рыночные институты и рыночные реформы начались одновременно и проводились очень быстро.

Открытие экономики, безусловно, в долгосрочной перспективе является благом. Это позволяет сосредоточиться экономике на производстве тех товаров, в которых она показывает высокую производительность и покупать те товары, которые производить внутри страны не выгодно. Но это не только по причине производительности, но и в силу многих других, в том числе институциональных причин. Открытие внутреннего российского рынка для дешевых потребительских товаров из Китая, отчасти из Турции, других стран Азии, которые, может быть, по качеству и не были лучше, но были существенно дешевле, в новых рыночных условиях фактически погубило легкую промышленность в России.

В 1990-е годы, в период трансформационного спада не наблюдалось общего роста экспорта или импорта, но при этом структурно в ряде позиций импорт стал доминировать, что фактически сделало неконкурентоспособными очень многие отрасли российской промышленности. Кроме того, в любой экономике в период спада резко падает спрос на некоторые товары, в частности, например, на инвестиционные товары, на машины и оборудование. В условиях отсутствия спроса многие отрасли российской экономики фактически вынуждены были свернуть производство.

Какая же структура сложилась в экономике России к моменту завершения трансформационного спада и начала фазы восстановительного роста?

Менее всего пострадали сектора, связанные с добычей природных ресурсов, в частности, нефть и газ. Относительно в меньшей степени пострадали сектор металлургии и химия. Это были отрасли, которые в условиях резкого сокращения внутреннего спроса смогли переориентироваться на внешние рынки. Именно это сделало эти сектора самыми эффективными. Очень сильно выросли рыночные услуги, в первую очередь банковский сектор, хотя он и не достиг тех пропорций, которые характерны были для рыночной экономики. В значительной мере пострадало машиностроение и сельское хозяйство.

В промышленном производстве наибольшую долю составляют отрасли, тесно связанные с переработкой природного сырья, чему способствует географический фактор. Большие запасы природных ресурсов создают конкурентное преимущество в ресурсных отраслях и косвенно связанных с ними отраслях по переработке этих природных ресурсов. В целом, больше половины промышленного производства в России приходится именно на продукты первых переделов. Следует также учитывать, что большая часть природных ресурсов не являются неисчерпаемыми.

Россия достаточно давно является мировым лидером по производству углеводородного сырья, занимает лидирующие позиции и по нефти, и по газу. Зависимость от нефтегазовых доходов в России

достаточно велика. При этом несмотря на развитие технологий, чисто геологические условия добычи нефти и газа в России будут ухудшаться, поскольку добычи будут смещаться на восток и на север – в малоосвоенные районы и потребуют строительства инфраструктуры в достаточно больших количествах. На перспективах развития нефтегазовой отрасли могут сказаться существенные изменения в отношении в мире к безудержному потреблению углеводородов в целом. Экологические проблемы могут существенно изменить ситуацию на мировых рынках. Уже сейчас приняты программы, например отказ от использования пластика и полиэтилена в ряде государств и сфер, а это продукты, которые производятся из углеводородного сырья. Возможно, будут введены ограничения на использование нефтепродуктов на транспорте или перевода транспорта на более экологически чистые виды топлива.

Ну и, безусловно, существенным фактором, который нужно иметь в виду, когда мы оцениваем перспективы российского нефтегазового комплекса, а вместе с ним и перспективы всей российской экономики — это технологические сдвиги и технологические изменения. Уже сейчас многие технологические изменения, связанные с добычей нефти и газа из нетрадиционных месторождений и пород, технологии, связанные со сжижением и ректификацией, разжижением, природного газа, существенно меняют всю структуру международной торговли. Существуют большие планы по поставкам дешевого американского природного сжиженного газа в Европу и другие страны. Если будет построена соответствующая инфраструктура, эта ситуация существенно скажется на мировых ценах.

Заключение. Поэтому, можно констатировать, что в долгосрочном плане такая структура промышленности, ориентированная на первичную переработку природных ресурсов, не добавляет устойчивости российской промышленности и экономике в целом. Хотя нефтегазовый комплекс является национальным достоянием России и обеспечивает в значительной степени экономическое благополучие страны, нет уверенности в том, что дальнейшее сохранение ведущей роли нефтегазового комплекса, особенно в части международной торговли России, обеспечит устойчивое развитие и устойчивый экономический рост нашей страны.

Список литературы

1. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/main>.
2. Отраслевая структура хозяйства и экономики России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/shkola/geografiya/otraslevaya-struktura.html>.
3. Родионова И.А. Экономическая география России / И.А. Родионова. – М.: Юрайт, 2008. – 225 с.
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК

Дещенко А.Ю., канд. экон. наук

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк, ДНР
miss.profess@mail.ru

Введение. Возникновение огромного количества рисков, вызовов и противоречий, которые ставят под угрозу будущее всего человечества является следствием специфики современного этапа общественно-экономического развития. В связи с этим перед экономической наукой объективно сформировалась задача поиска новых теоретико-концептуальных подходов, направлений и алгоритмов развития в условиях глобализации, что предполагает детальное изучение сущности самого этого понятия и процесса, а также его влияния на развитие национальных экономик.

Процесс глобализации по своему содержанию является настолько сложным и неоднозначным, что даже среди специалистов, исследующих эту проблему и ее производные, наблюдаются значительные расхождения. Значительное влияние на формирование представлений о современной глобализации формируют работы классиков теории и методологии развития экономических систем, представители глобального и антиглобалистского подходов в экономической теории.

Основная часть. В современных научных публикациях отсутствует общепризнанное определение процесса глобализации. При этом, с одной стороны, ее воспринимают в качестве процесса усиления взаимосвязей и взаимозависимостей отдельных национальных государств и экономик [2, 3]. С другой стороны, глобализация - это процесс, который начался в последней четверти XX века, связанный с более общим процессом интернационализации хозяйственной (и не только хозяйственной) жизни. При этом новый глобальный уровень организации, одни считают экономикой, которая может функционировать как единая система в режиме реального времени в масштабе всей планеты [4, с. 105], а другие – видят создание единого, взаимосвязанного мира, целостного по очертаниям и внутренней связи элементов, как формирование структур глобальной управляемости [1, с. 183-191].

Наука утверждает: поскольку существует всемирная история – действуют общие закономерности исторического процесса. При этом историческое развитие носит прогрессивно-поступательный характер. Именно в рамках данного рода концепций разрабатываются схемы

исторического развития, создаются глобальные исторические конструкции. К концепциям такого рода вполне может быть отнесена и марксистская теория формационного развития, согласно которой все системы должны пройти путь – от первобытнообщинного строя к коммунизму и дальше.

В концепции глобализации заложена, таким образом, идея цивилизационного пути. Смысл в данном случае в том, что есть классический образец – Европа с ее историей и всеми основными нормами жизни, а все остальное – лишь отклонение от нормы.

Однако концепции всемирно-исторического пути развития общества воспринимаются далеко не всеми учеными. Существует ряд концепций локально-исторического развития, которые строятся на идее «локальных цивилизаций», то есть акцент делается на особенности развития той или иной цивилизации.

Представители локально-исторического подхода исходят из того, что в истории нет смысла, который может быть однозначно принят, следовательно, детальные глобальные прогнозы будущего - нереальны. К таким относятся концепции «философии жизни» и «критики исторического разума», согласно которым исторический процесс базируется на биологической модели. Это означает, что отдельные культуры или «локальные цивилизации» осуществляют своеобразный кругооборот, проходя стадии рождения, роста, расцвета и гибели.

Но более адекватно воспринимается концепция ученых, которые категорически выступают против утверждения, что европейская цивилизация является единственной и общечеловеческой, что определяет универсально одинаковое развитие всех наций и народностей. Общечеловеческой цивилизации не существует и не может существовать, потому что она была бы неполной. На основе глубокого исследования истории народов Европы сделан вывод, что естественная система истории должна заключаться в отличии культурно-исторических типов развития.

Учитывая неоднозначность и многогранность процесса глобализации, современные научные школы используют различные методологические подходы к его исследованию.

Так, с позиции культурологического подхода, процесс глобализации исследуется в общецивилизационном контексте. Сторонники этого подхода считают, что глобализация – это заключительный этап глобальной трансформации социально-экономической системы, а процесс глобализации – это постепенное превращение общего в частное, частного в общее.

Второй подход – экономический. Согласно ему, глобализация – это процесс доведения национальных экономических норм до уровня, который сформировался в мировой экономике (по сути, универсализация экономических процессов). Итак, мировая экономика в результате таких преобразований будет разделена на две части: «золотой миллиард»,

который получает экономические результаты за счет «стран-изгоев», то есть государств- сырьевых придатков.

Следующая концепция глобализации предложена сторонниками экологического подхода. Основа этого направления – экологическое распределение; рациональность использования природных ресурсов; инвайронментальна политика; реализации экологической справедливости; обеспечение выживания общества в будущем.

Четвертый подход – комплексный. Глобализация – это комплексное геополитическое, геоэкономическое, геокультурное явление, которое влияет на все сферы жизнедеятельности общества, включенные в глобальный процесс.

Процесс глобализации – это ослабление традиционных территориальных социокультурных, государственно-политических и экономических барьеров, которые, с одной стороны, изолируют отдельные государства, а с другой – защищают от негативных внешних воздействий. Для оценки степени включения государства в процесс глобализации проводится рейтинг по ряду параметров (ПРООН). Согласно ему, за последние 6 лет его первая 20-ка не изменилась, то есть слишком большого стремления, а также возможности подчиниться «глобальному центру управления» пока нет.

Заключение. Проведенное исследование позволяет сделать выводы: глобализация – объективно-субъективный процесс, на который влияют разносторонние факторы, прежде всего, идеология и политика. Они направлены, с одной стороны, на его ускорение, а с другой – на замедление. Эти факторы связаны с такими общими, по своему характеру, явлениями, как тип цивилизации, уровень экономического развития страны. Она в существующем виде отождествляется с установлением однополярной западной модели, что недопустимо. Глобализация должна быть многомерной, то есть в этот процесс и Запад, и Восток должны быть включены на равновесной и равнозначной основе.

Список литературы

1. Ильин М. В. Стабилизация развития / М. В. Ильин // Мегатренды мирового развития / отв. ред. М. В. Ильин, В. Л. Иноземцев; Центр исслед. постиндустриал. о-ва. – М., 2001. – С. 183-191.
2. O'Rourke K.H. Globalization and history / Kevin H. O'Rourke, Jeffrey G. Williamson. – Cambridge, Mass ; London : MIT Press, 1999. – 343 p.
3. Robertson R. T. The three waves of globalization: a history of a developing global consciousness / R. T. Robertson. – Black Point, Canada ; London : Fernwood Publishing : Zed Books, 2003. – 291 p.
4. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана ; Гос. ун-т Высш. шк. экономики. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 606, [2] с.

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ И АЛЬТЕРНАТИВЫ

Дещенко А.Ю., канд. экон. наук,
Приходько В.В.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк, ДНР
miss.profess@mail.ru

Введение. Исходя из того, что глобализация как тотальный феномен современной эпохи, включающий различные, иногда противоречивые компоненты, имеющий различные измерения, и разнообразных действующих субъектов, которые преследует свои несовпадающие интересы и стратегии её вполне правомерно рассматривать в рамках «экономического империализма». Но этого не происходит, на наш взгляд, по довольно тривиальной причине, которая кроется в самом термине, исторически имеющим негативно смысловой контекст.

В представленной работе проанализированы возможные альтернативы неолиберальной глобализации – а именно идеи коммунитаризма, которые являются попыткой обоснования «третьего пути», в рамках которого будет стерты границы между социализмом и капитализмом, Востоком и Западом, демократией и автократией и т.д.

Основная часть. Вопрос относительно альтернатив неолиберальной модели глобализации довольно риторический, поскольку в современном глобальном устройстве он может рассматриваться только в теоретическом аспекте, а не как не в практическом. Трудно не согласиться с положениями, высказанными по данному вопросу Клаудией фон Верльхоф, предложившей концепцию «Этому нет альтернативы» (ЭНА). Данная концепция «запрещает любое размышление. Она следует той логике, что нет смысла анализировать и обсуждать неолиберализм и так называемую глобализацию, поскольку они неизбежны. Мы либо миримся с тем, что происходит, либо это происходит в любом случае. Нет смысла стараться это понять. Выбора нет: убей или будь убитым!» [1, с.108]. Довольно аллегоричная, но в целом точная характеристика сложившегося положения в вопросах альтернативных моделей глобализации.

Как альтернатива, неолиберальной экономической модели в последнее время в научной среде активно обсуждается коммунитаризм [4; 5]. Коммунитаризм в виде политико-экономической концепции зародился в США в 80-е годы прошлого века, как критика либерализма и неолиберализма. Наиболее видными представителями коммунитаризма являются М. Сэндел, А. Макинтайр, М. Уолцер, Ч. Тейлор и др. Сторонники коммунитаризма считают, что формирование и развитие общества на принципах либерализма и особенно неолиберализма

способствуют неуклонному и неограниченному распространению в современном обществе стяжательства, жажды наживы, пороков, роскоши, коррупции и пр. негативных явлений.

В своей основе коммунитаризм можно прямо противопоставить принципам либерализма и неолиберализма. Это проявляется в следующих направлениях, относящихся к экономической стороне вопроса.

Во-первых, коммунитаристы отвергают по сути принцип методологического индивидуализма и рассматривают индивида, как часть сообщества и общества и поэтому многие его проблемы могут быть решены в рамках решения общих проблем. Достаток и благополучие индивида подразумевает, что этого также достигают все члены общества, что означает отрицание экономического и социального эгоизма. Доминирующим субъектом, по мнению сторонников коммунитаризма является не индивид, а сообщество. По определению Хеффе: «Сообщество – это объединение индивидов или система человеческих связей, включающая в себе элементы сотрудничества и элементы конфликта. Как правило, эту систему образуют представители нескольких поколений» [6, с. 35]. Здесь необходимо отметить, что принципы коллективизма и коллективной ответственности являются основополагающими для коммунитаризма.

Во-вторых, главной особенностью сторонников коммунитарной идеи является их отказ от рыночного регулирования в пользу моральных регуляторов хозяйственной жизни, данный подход коренным образом может изменить всю парадигму экономического мировоззрения, построенного на принципах рыночного фундаментализма. В-третьих, доминирующей формой капитала в представлении коммунитаризма является социальный капитал: социальные сети, межличностные отношения, соединяющие ресурсы, знания и навыки.

Коммунитаристские идеи – это попытка обоснования «третьего пути», в рамках которого будут стерты границы между социализмом и капитализмом, Востоком и Западом, демократией и автократией и т.д.

Коммунитарные принципы, предполагающие регулирование общественных институтов и практик с позиций формирования коллективных потребностей, целей, ценностей и интересов, создает условия для преодоления доминирования модели «homo economicus», экспансия которой распространилась на все иные сферы жизнедеятельности общества. Вопрос о необходимости заменить модель утилитарного homo economicus на расширенную версию home politicus активно обсуждается в рамках коммунитаризма. По мнению некоторых авторов, это «предполагает возможность перейти к экономике, центрированной не на сиюминутных эгоистических интересах отдельных индивидов, а на общественных благах, связанных с институционализацией интересов больших групп людей и разных положений» [7, с. 170].

Определенная заслуга теории коммунитаризма «состоит в том, что она опровергла неолиберальный миф об эгоцентричной сущности человека и утвердила приоритет ценностей коммуны и кооперативного сотрудничества людей». [8, с. 8].

В настоящее время коммунитаризм не может, по ряду причин, стать теоретической основой нового глобального проекта устройства общества, механически заменив неолиберальную модель глобализации. Однако коммунитарные идеи могут стать основой для промежуточного периода трансформации, «задавая только правила, согласно которым может быть выработан новый глобальный проект как отражение направления трансформации капиталистической миросистемы».

Заключение. Разделяя в целом такой подход к становлению неолиберальной альтернативы, следует отметить, что без глубокой теоретической проработки данного вопроса – это будет путь проб и ошибок. И если целью альтернативы является «цивилизация, полностью противоположная неолиберализму и патриархальному капиталистическому миру, который её произвел. Логика нашей альтернативной системы должна полностью опровергать логику неолиберализма» [1, с. 125-126], то её достижение поставленной цели без новой парадигмы экономической теории и экономической политики представляется довольно проблематичным.

Список литературы

1. Клаудия фон Верльхоф Глобализация и неолиберализация: существует ли альтернатива разграблению Земли / Клаудия фон Верльхоф // Вестник института социологии. – № 3 (14). – сентябрь 2015. – С. 107-139.
2. Болтански Лю Новый дух капитализма / Лю Болтански, Э. Кьяпелло – М.: Новое литературное обозрение. – 2011. – 976 с.
3. Голдберг Дж. Либеральный фашизм / Дж. Голдберг. – М.: Рид групп. 2012. – 512 с.
4. Давыдова С.И. Коммунитаризм как альтернатива либерализму в России. В сборнике: социальная онтология России. Сборник научных статей по докладам XII Всероссийских Копыловских чтений. – 2018. – С. 28-32.
5. Молчанов А.В. Коммунитаризм как альтернатива классическим идеологиям // Современные политические процессы. – 2017. – № 1(17). – С. 51-57.
6. Хеффе О. Политика. Право. Справедливость. Основоположения критической теории права и государства. – М.: Генезис, 1994. – 311 с.
7. Мартыанов В.С. Поздний Модерн и границы привычного капитализма: в поисках внешнеэкономических факторов развития // Общественные науки и современность. – 2017. – № 1. – С. 165-176.
8. Манататов В.В. На пути к устойчивому развитию мира: коммунитаристская стратегия жизнеустройства общества людей / В.В. Манататов, Л.В. Манататова // Вестник Бурятского государственного университета. Философия. – 2020. – С. 4-12.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА МЧС В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Дубель В.М., канд. экон. наук, доц.,

Рыбалко А.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

Rybalko202@mail.ru

Введение. Увеличение объема государственно-правового воздействия на все сферы жизни общества приводит к возрастанию роли института государственного надзора в ДНР. Государственный надзор вполне обоснованно претендует на индивидуализацию в качестве универсальной, специфичной, но, тем не менее, самостоятельной функции государства. Это обусловлено тем, что государственный надзор отражает происходящие в жизни общества, государстве, в праве, экономике и политической системе изменения и сам изменяется в соответствии с механизмом управления.

Высокая концентрация промышленного производства и непромышленных объектов различных форм собственности повышает вероятность возникновения чрезвычайных ситуаций различных по масштабу и социальной значимости. Данные предпосылки предъявляют новые требования к дальнейшему развитию, совершенствованию и повышению результативности системы мер профилактики и предупреждения чрезвычайных ситуаций. В этих условиях центральную роль отводят государственному надзору в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и обеспечения пожарной безопасности. Эти особенности обуславливают актуальность выбранной темы.

Цель исследования – рассмотрение системы государственного надзора МЧС на территории Донецкой Народной Республики.

Основная часть. Государственный надзор представляет собой особую разновидность специального контроля государственных правоохранительных органов по обеспечению законности посредством реагирования на ее нарушения.

Государственный надзор на макроуровне позволяет оценивать эффективность проводимой государственной политики, а на микроуровне – отслеживать исполнение действующих нормативных правовых актов и проводить оценку эффективности отдельных решений. Государственный надзор осуществляется специальными уполномоченными органами исполнительной власти.

Система управления в чрезвычайных ситуациях представляет собой совокупность органов управления, пунктов управления, систем связи,

оповещения, автоматизации управления территориальных и функциональных подсистем Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Основной задачей системы управления в чрезвычайных ситуациях является обеспечение эффективного и устойчивого управления реагированием на чрезвычайную ситуацию и изменения обстановки в процессе её развития путём подготовки и реализации управленческих решений.

Основной целью государственного надзора МЧС является осуществление государственного учета пожаров, возгораний, количества погибших, пострадавших и спасенных людей, а также оценки суммы материального ущерба и суммы спасенных материальных ценностей.

Рассмотрим динамику пожаров МЧС на территории ДНР за период 2017-2020 гг.

Таблица 1

Количество пожаров МЧС на территории ДНР за 2017-2020 гг.

Город, район	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Донецк	710	725	730	842
Макеевка	483	461	394	480
Горловка	288	278	241	351
Енакиево	158	144	148	219
Харцызск	144	159	138	160
Шахтерск	118	151	99	148
Снежное	118	102	76	119
Торез	131	90	72	129
Старобешево	57	65	69	77
Ясиноватая	45	37	42	56
Новоазовский район	51	42	31	44
Амвросиевский район	78	63	60	91
Тельмановский район	23	13	23	29
Докучаевск	32	17	19	24
Дебальцево	31	39	32	38
Всего	2 467	2 387	2 174	2 807

В 2018 г. по сравнению с 2017 г. количество пожаров на территории ДНР сократилось на 80 единиц. В 2019 г. по сравнению с 2018 г. количество пожаров сократилось на 213, а в 2020 г. наблюдается рост пожаров на 633.

Рассмотрим динамику числа погибших людей при пожаре на территории ДНР за 2017-2020 г. на рис. 1. Количество погибших людей в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличилось на 32 чел., а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. число погибших на пожарах на территории ДНР увеличилось на 1 человека. В 2020 г. по сравнению с 2019 г. количество погибших выросло на 30 человек.



Рис. 1. Динамика числа погибших людей на пожарах в ДНР за 2017-2020 гг.

Максимальное количество погибших людей на пожарах наблюдается в 2020 г., что может быть обусловлено возрастанием количества пожаров на территории ДНР. Динамику материального ущерба от пожаров на территории ДНР за 2017-2020 гг. представим на рис. 2.

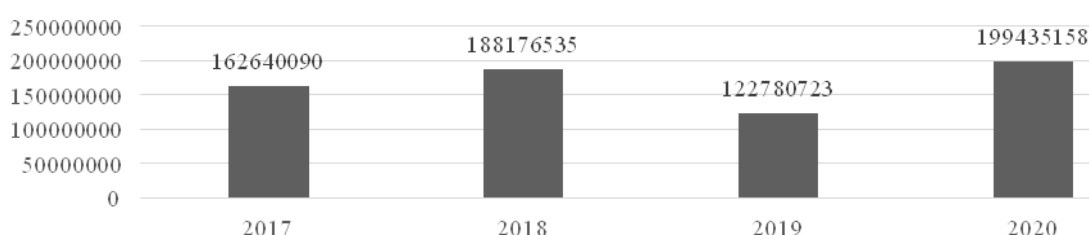


Рис. 2. Динамика материального ущерба от пожаров на территории ДНР за 2017-2020 гг.

Материальный ущерб нанесенных пожарами на территории ДНР в 2018 г. по сравнению с 2017 г. вырос на 25 536 445 руб., а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. сократился на 65 395 812 руб., в 2020 г. по сравнению с 2019 г. вырос на 76 654 435 руб. Наименьший материальный ущерб от пожаров был в 2019 г., что обусловлено уменьшением количества пожаров на территории ДНР в 2019 г.

Заключение. Государственный пожарный надзор представляет собой осуществляемую в порядке, установленном законодательством ДНР деятельность по проверке соблюдения физическими и юридическими лицами требований пожарной безопасности и принятию мер по результатам проверок. Надзорная пожарная деятельность включает в себя два направления: проведение проверочных мероприятий по результатам которых выявляются нарушения, а также мер по устранению нарушений и наказанию виновных. Можно констатировать необходимость активизации деятельности по предотвращению чрезвычайных ситуаций на территории Донецкой Народной Республики и снижению их негативных последствий.

Список литературы

1. Официальный сайт МЧС ДНР. – Электронный режим. – Ресурс доступа: <https://dnmchs.ru/>.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Дубель В.М., канд. экон. наук, доц.,

Тислицкая А.Г.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

tisnas@ukr.net

Введение. Достижение высокого уровня занятости – одна из основных целей государственного регулирования рынка труда. На современном этапе представляется важным исследование широкого круга проблем, связанных с функционированием системы государственного регулирования занятости и ее трансформацией в условиях неопределенности.

Актуальность вопроса государственного регулирования рынка труда для Донецкой Народной Республики особенно возрастает в связи с военными действиями, блокадой со стороны Украины и ряда других стран, функционированием социально-экономической системы в условиях неопределенности.

Цель работы – обоснование основных задач по развитию системы государственного регулирования занятости населения в Донецкой Народной Республике.

Основная часть. Населения является основной производительной силой любой социально-экономической системы. В современном государстве рациональная занятость обеспечивает общественное производство необходимыми трудовыми ресурсами и предотвращает социальные конфликты. В условиях Донецкой Народной Республики значение государственного регулирования занятости населения усиливается из-за экономической блокады и дефицита определенных квалифицированных кадров. Кроме того, рациональная политика занятости способствует повышению солидарности всех слоев населения в решении задач социально-экономического развития Донецкой Народной Республики в целом. Состояние занятости в ДНР можно проиллюстрировать отчетными данными Министерства экономического развития и Республиканского Центра Занятости (РЦЗ).

В территориальных органах Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики в 1 полугодии 2021 года состояло на учете 20,3 тыс. лиц, ищущих работу, из которых:

- женщины – 10,4 тыс.;
- молодежь в возрасте до 35 лет – 6,7 тыс.;
- инвалиды – 354 человека.

В отчетном периоде при содействии центров занятости Донецкой Народной Республики всего трудоустроено 14,2 тыс. человек, в том числе:

- на постоянные рабочие места – 8,2 тыс. человек;
- на работы временного характера – 6,0 тыс. человек.

Общая доля трудоустроенных граждан (от числа состоявших на учете) составила 70 %.

В течение января-июня 2021 года центры занятости Донецкой Народной Республики располагали информацией о наличии 32,4 тыс. вакансий, поступивших от работодателей, в том числе:

- по рабочим профессиям – 16,7 тыс.;
- служащих – 10,8 тыс.;
- неквалифицированных рабочих – 4,9 тыс.

При содействии центров занятости было укомплектовано 8,2 тыс. актуальных вакансий или 30,9 %.

Услуги по профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения получили 14,5 тыс. лиц, ищущих работу, из них приняли участие в семинарах:

- по технике поиска работы – 12,8 тыс. человек;
- по мотивации к участию в работах временного характера – 2,1 тыс. человек;
- по презентации услуг по профессиональному обучению – 2,1 тыс. человек.

В январе-июне 2021 года профессиональное обучение проходили 310 человек. При содействии центров занятости было трудоустроено 149 инвалидов, как на постоянную работу, так и на работы временного характера. Уровень трудоустройства инвалидов составил 42,1%.

Республиканский центр занятости проводит активную работу по решению вопросов повышения занятости населения Республики. Осуществляются такие мероприятия, как: профессиональная ориентация населения, в том числе молодежи; регулярно организовываются ярмарки вакансий; проводятся консультации. Республиканский центр занятости осуществляет такую важную для населения Республики функцию, как участие в трудовой реабилитации инвалидов.

Одной из главных проблем функционирования Республиканского центра занятости по осуществлению государственного регулирования занятости населения Донецкой Народной Республики является превышение числа вакансий над числом соискателей работы в 1,6 раз. Данный факт свидетельствует о слабой конкуренции на рынке труда.

Таким образом, несмотря на реализуемые мероприятия, в Республике сохраняется дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, основными причинами которого являются:

- территориальный дисбаланс спроса на рабочую силу и ее предложения;

– несоответствие квалификации лиц, которые находятся в поисках работы, предъявляемым работодателями требованиям;

– низкий уровень заработной платы по заявленным вакансиям, что затрудняет наем на работу высококвалифицированных специалистов.

Дефицит рабочей силы рабочих профессий частично обусловлен выездом части трудоспособного населения за пределы Республики. Такое явление, как трудовая миграция населения несет значительную угрозу не только качественным характеристикам трудовых ресурсов, но и значительно осложняет демографическую ситуацию в ДНР.

На сегодняшний день политика занятости в ДНР является политикой противодействия безработице, что приводит к сохранению архаичной структуры экономики, невысокому уровню оплаты труда и низкой производительности. Исходя из этого, можно выделить ключевые стратегические задачи, стоящие перед ДНР на рынке труда:

– достижение равного соотношения между спросом и предложением на рынке труда, его активной и резервной частями. В таком случае, с одной стороны, обеспечивается необходимый уровень жизни населения, а с другой – сохранится стимул к труду.

– формирование оптимальной профессионально-отраслевой, квалификационно-образовательной и географически мобильной структуры трудовых ресурсов, что создаст предпосылки для повышения эффективности всей рыночной экономики страны.

Заключение. Своевременное и качественное развитие системы государственного регулирования занятости приведет к отказу от пассивной компенсационной социальной политики в отношении трудового потенциала. Кроме того, Донецкая Народная Республика приблизится к переходу к активной стратегии, которая в свою очередь обеспечит синхронизацию инвестиций для модернизации рабочих мест и развития качественной рабочей силы, что обеспечит баланс интересов государства, бизнеса и работников.

Список литературы

1. Кашепов А.В. Рынок труда. Проблемы и решения / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
2. Королев Д. Ю. Рынок труда: дискуссионные моменты / Д. Ю. Королев // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. – 2013. – С. 141-142.
3. Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи / К. Г. Кязимов // Профессиональное образование и рынок труда. – 2017. – С. 68-75.
4. Отчет Республиканского Центра Занятости за 1 квартал 2021 года [Электронный ресурс] // Республиканский Центр Занятости Донецкой Народной Республики: офиц. сайт. – Электрон. дан. – Донецк, 2021. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=7406>.

ВИНОГРАДАРСТВО И ВИНОДЕЛИЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ ИНТЕГРАЦИИ РЕСПУБЛИК ДОНБАССА В ЕВРАЗИЙСКОЕ СОЦИО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО

Жуков С.П., канд. биол. наук

ГУ «Донецкий ботанический сад», г. Донецк, ДНР

ser64luk@yandex.ru

Введение. Среди направлений восстановления народного хозяйства Донбасса выделяется своей эффективностью и актуальностью виноградарство и виноделие. В самой этой деятельности нет ничего нового для региона, в истории края она прослеживается по археологическим находкам как минимум со времен древнегреческой колонизации, но в настоящее время это можно считать инновационной деятельностью. В советское время отрасль получила научный базис с образованием сначала опорного пункта, а затем и Донецкой опытной станции (ДОС). А к 1983 году площади виноградников бывшей Донецкой области составляли почти 2 тыс. га и, тем не менее, считались недостаточными даже для местного потребления [1, 2, 10, 11]. Несколько винзаводов (Артемовский и Донецкий) обеспечивали получение конечного продукта, но в основном работали на привозном сырье, в отличие от Ждановского винного цеха, расположенного в виноградарском тогда Приазовье. Волонтаристическая антиалкогольная компания, перестройка и распад СССР, обособление экономик в границах бывших республик (виноградоизбыточность), привели к почти полному уничтожению промышленных насаждений в регионе. Между тем территориально-климатические особенности и успехи селекции последних десятилетий определяют высокий потенциал региона в этом отношении, в особенности для виноделия. При использовании новых комплексно-устойчивых сортов появляется возможность ведения наиболее рентабельной неукрывной культуры винограда, а разнообразное геологическое строение региона обуславливает возможность формирования в разных районах оригинальных терруаров и брендов [5, 6, 9, 10].

Основная часть. В республиках Донбасса имеется полный комплекс необходимых физико-географических условий для производства столового и технического винограда и значительное количество малопродуктивных земель, которые зачастую можно рентабельно использовать только под технический виноград. То есть складывается ситуация, когда освоение малоэффективных и зачастую поэтому заброшенных земель в республиках компенсирует отсутствие свободных площадей виноградопригодных земель в РФ. Сначала это может идти как импорт, а по мере интеграции в

евразийское экономическое пространство, и наравне с российским виноградом и вином, то есть как фактическое импортозамещение.

Столовый виноград в ДНР и ЛНР хоть и несколько позже начинает созревать, чем в таких традиционных его поставщиках как Молдавия или Армения, но имеется намного более широкий набор высокотоварных новых сортов и гибридных форм, в том числе местной селекции и более благоприятная логистическая обстановка для поставок в крупные центры РФ и Беларуси, так как длина перевозок из Донбасса меньше на 900-1600 км и не проходит по территориям недружественных стран.

Развитие виноградарства и виноделия также простимулирует смежные отрасли: строительство, производство опор и шпалерной проволоки, средств механизации, емкостей и оборудования, расходных материалов с возможностью роста в том числе и малого бизнеса. А введение поливного хозяйства в этой отрасли дополнительно к экономике улучшит мезоклимат, будет способствовать урегулированию годового режима увлажнения территории, что скажется и на эффективности выращивания других сельскохозяйственных культур.

Освоенность виноградопригодных земель в РФ и малое количество свободных площадей, как, например, в Краснодарском крае, делает еще более актуальным развитие виноделия в Донбассе, как с точки зрения задействования потенциала территории, так и импортозамещения из зачастую не дружественных стран. Как для самих республик, так и для союзного государства после их интеграции. Например, вино и виноматериалы являются одним из основных импортируемых в РФ продуктов растениеводства, доля импорта 50–60 % от потребления вина в стране, объем импорта 50,7–62,8 млн. дал, а стоимость более 1 млрд. долл. в последние годы [3]. Что и стало одной из причин принятия в РФ нового закона о вине.

Выделение перспективных терруаров по мере развития виноделия Донбасса, появление оригинальных и запоминаемых товарных брендов будет способствовать популяризации и создаст дополнительную рекламу другим аспектам деятельности республик, будет работать на их имидж. Научное сотрудничество восстанавливаемой опытной станции и профильных организаций РФ позволит как применить разработки и сорта последних, так и расширить их испытательную базу, что необходимо для адаптации виноградарства РФ к изменениям климата. Применение для развития данной высокорентабельной отрасли в республиках новых приемов законодательно-экономического стимулирования, разработанных на основе синергетических подходов, вначале на ограниченном пространстве республик позволит оценить возможность и эффективность их применения в дальнейшем в более крупных масштабах и на других направлениях деятельности [4, 6, 7, 8].

Заключение. Для ДНР и ЛНР при развитии этого направления деятельности в итоге образуются целый ряд положительных последствий, –

в регионе восстанавливается высокорентабельная и импортозамещающая отрасль, с высоким экспортным потенциалом, и при этом она способствует возврату в хозяйственное использование склоновых, эродированных и нарушенных земель, обеспечивает занятость жителей сельской местности, стимулирует работу малого бизнеса как профильных, так и предприятий смежных отраслей, появляется имиджевая продукция для экспорта. Система виноградарских исследовательских центров РФ расширяет сеть испытательных точек, а республики используют разработанные ими технологии и возможность регистрации и распространения своих селекционных достижений. В результате развивается комплексная интеграция в евразийское социо-экономическое пространство, в экономическом, научном и социальном отношении.

Список литературы

1. Борисовский Н.Я. Культура винограда в Донбассе / Н.Я. Борисовский – Донецк: Донбасс, 1972. – 88 с.
2. Виноградарство Донбасса. – Сталино: Сталинское обл. изд-во, 1955. – 150 с.
3. Вино. Обзор ВЭД. – Текст: электронный // Агроэкспорт. – 20 апреля 2021 – URL: https://aemcx.ru/wp-content/uploads/2021/04/Обзор_вино.pdf (дата обращения: 16.09.2021).
4. Егоров Е.А. Научное обеспечение развития виноградарства и виноделия в Российской Федерации: проблемы и пути решения / Е.А. Егоров // Плодоводство и виноградарство Юга России. – 2015. – № 32. – С. 1–31.
5. Жуков С.П. Географо-исторические предпосылки и социально-экономическая необходимость развития виноградарства и виноделия в народных республиках Донбасса / С.П. Жуков // Матер. междунар. научно-практ. конф. «Географические и экономические исследования в контексте устойчивого развития государства и региона» (31 октября – 1 ноября 2019 г., Донецк). – Донецк, Б.и., 2019. – С. 14–17.
6. Жуков С.П. Концепция развития винодельческой отрасли в ДНР // Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы IV Международной научной конференции (Донецк, 31 октября 2019 г.). Том 3: Экономические науки. Часть 1 / под общей редакцией проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2019. – С. 272–275.
7. Жуков С.П. Использование синергетических подходов для развития импортозамещающих отраслей на примере виноградарско-винодельческой отрасли в ДНР. / С.П. Жуков // Научные труды Чебоксарского филиала Главного ботанического сада им. Н.В. Цицина РАН. – Чебоксары: Изд-во «Новое время», 2020. – Вып. 15. – С. 4–9.
8. Стратегии динамического развития России: единство самоорганизации и управления. – Т. I. – М.: Проспект, 2004. – 396 с.
9. Петров В.С. Современное состояние и тенденции изменения сортимента винограда / В.С. Петров // Виноградарство столовых сортов. – Краснодар: Б.и., 2013. – С. 5–15.
10. Степанченко В.И. Справочник виноградаря Приазовья / В.И. Степанченко, Г.И. Янин. – Днепропетровск: Проминь, 1982. – 160 с.
11. Темный М.М. Любительское виноградарство. Справочное пособие / М.М. Темный. – Донецк: Донбасс, 1988. – 207 с.

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Загоруйко Т.Н.¹, Дегтярев С.В.²

¹Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики,
г. Донецк, ДНР

²ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
sergey_degtiarev97@mail.ru

Введение. Постепенно и систематически новые цифровые технологии проникают во все экономические процессы и тем самым оказывают значительное влияние на экономическое развитие государства. Растущее использование современных информационных и коммуникационных технологий приводит к возникновению и развитию новых технологий управления государством, предпринимательской практики и успешных бизнесов. Привычные традиционные методы хозяйственной деятельности трансформируются и оптимизируются, насыщаются информационными потоками и неизбежно ускоряются. Одновременно происходят как технологические, так и структурные изменения. Эффективное и системное использование инновационных цифровых методов, технологий и инструментов привело к пониманию особого приоритета теоретических исследований и постепенному практическому переходу на новый уровень экономики.

Основная часть. Общество видит в цифровизации абсолютно новую парадигму развития нации, основанную на повседневном и повсеместном использовании цифровых технологий, что обеспечит оперативность обмена данными и скорость доступа к информации, новым знаниям.

Процесс цифровизации сопровождается трансформацией хозяйственных процессов: от роботизации производства благ (товаров и услуг) массового потребления к новым производствам, созданию благ с индивидуальными характеристиками для каждого потребителя, например, посредством использования инновационной цифровой технологии, например, 3D-печати и прототипирования, наращиванием цифрового капитала. Согласно оценкам экспертов и аналитиков в области цифровой экономики, уже в ближайшем десятилетии около половины товаров и услуг на потребительском и инвестиционном рынках будут абсолютно или относительно «новыми умными» («умный город», «умный дом», «умная дорога», «умная машина», «умная одежда» и т.д.) [1, с. 246-247].

Цифровая экономика предполагает внедрение цифровых технологий во всех сферах, а именно производстве, образовании, медицине, туризме, социальной сфере. Сферы жизнедеятельности, что модернизируются благодаря «цифровым» технологиям, становятся гораздо более эффективными и создают новую ценность и качество, которые очень часто

приводят к полной трансформации старой системы. Процесс цифровизации вне зависимости от сферы внедрения дает положительные эффекты и в целом благоприятно воздействует на экономическое развитие государства. Так, к преимуществам цифровой экономики можно отнести: повышение производительности труда; оптимизация производства и логистических операций; повышение капитализации; улучшение качества жизни; формирование новых рынков; повышение эффективности утилизации ресурсов (активов, капитала, компетенций); повышение конкурентоспособности; повышение безопасности.

В мире сложилась новая реальность, которая побуждает Правительства всех стран проводить системную политику цифровой экономики посредством цифровой трансформации: совершенствовать институциональную среду, разрабатывать и внедрять крупномасштабные Правительственные стратегии, проекты и программы. Государственные программы и стратегии развития и стимулирования цифровых технологий и цифровизации национальных экономик и промышленных отраслей к настоящему времени разработаны и реализуются в десятках различных стран мира (Австрия, Бельгия, Чехия, Германия, Испания, Дания и др.), а также на межгосударственном уровне. Сопоставление различных моделей (стратегий) развития цифрового общества, существующих в настоящее время в мире, позволяет констатировать значительную изменчивость в концептуальных подходах, приоритетах, механизмах и способах их реализации. При этом эффективность их применения во многом зависит от того, в какой культурной и цивилизационной среде, регионе и даже стране реализуется та или иная стратегия. Другими словами, нет универсальных моделей управления механизмами цифровой трансформации, многое зависит от институциональной среды [2-3].

Цифровизация в долгосрочной перспективе может стать значимым фактором экономического роста при любом из сценариев развития экономики ДНР, при этом наибольший эффект от внедрения цифровых технологий может быть достигнут в наукоемких секторах сферы услуг и высокотехнологичных отраслях промышленности. Цифровизация по сути является одним из основных факторов экономического роста, как процесса, определяющего возможности увеличения реального объема производства, повышения эффективности и его качества. Экономический рост неизменно выступает как результат действия экономических и неэкономических факторов. Исходя из опыта разработки программных документов по цифровизации экономики РФ, с перспективой дальнейшей интеграции в общее цифровое пространство с учетом масштабов территории и реальных условий функционирования экономики Республики, можно предложить модель социально-экономического развития ДНР с учетом цифровой трансформации, реализация которой может предоставить новые возможности экономического развития Республики (рис. 1).

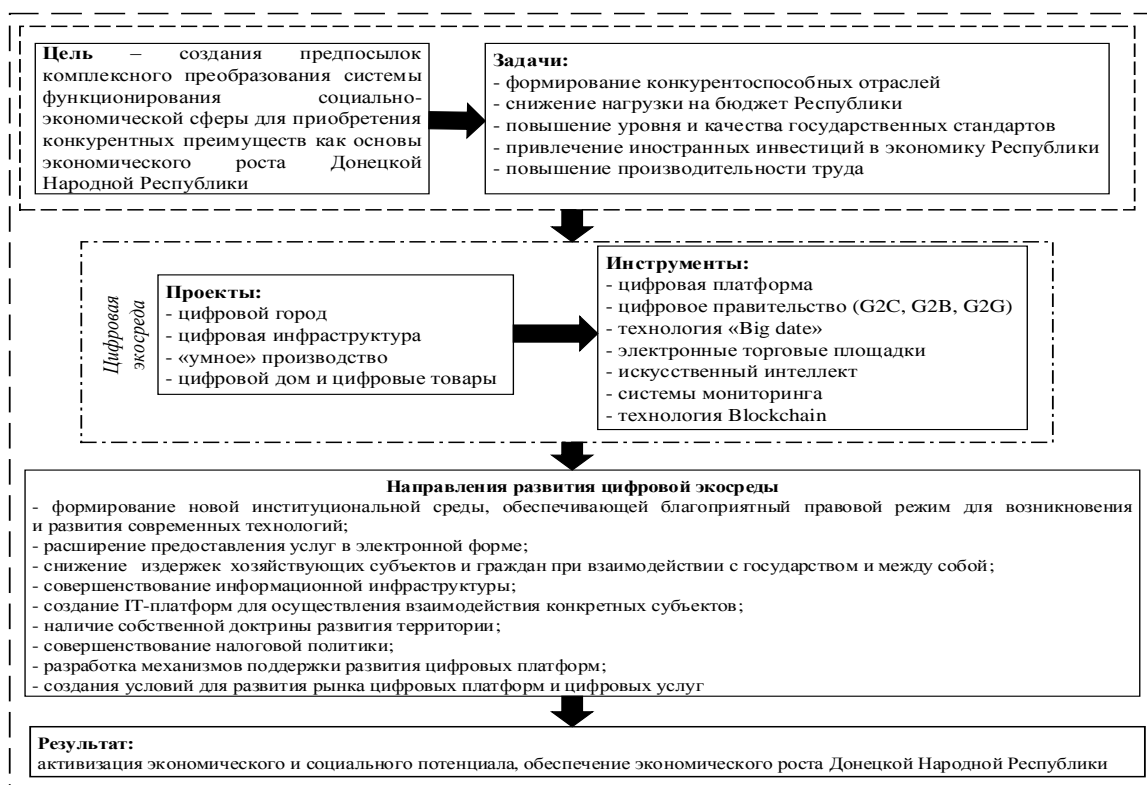


Рис. 1. Модель социально-экономического развития ДНР с учетом цифровой трансформации

Заключение. Тотальная цифровизация, автоматизация и внедрение соответствующих технологий являются естественным и закономерным процессом. Цифровизация является значимым фактором экономического роста Донецкой Народной Республики, при этом наибольший эффект от внедрения цифровых технологий может быть достигнут в наукоемких секторах сферы услуг и высокотехнологичных отраслях промышленности.

Список литературы

1. Тушканов И.М. Форсаж цифровой экономики / И.М. Тушканов, Т.Н. Юдина // Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 39-ой международной научной школы-семинара, г. Санкт-Петербург, 30 сентября – 6 октября 2016 г. / под ред. д-ра экон. наук В.Г. Гребенникова, д-ра экон. наук И.Н. Щепиной. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2016.
2. Социальная компонента государственной региональной политики и ее роль в обеспечении устойчивого развития и экономической безопасности / Е.М. Коростышевская [и др.] // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2018. – № 6 (114). – С. 120-126.
3. Полянин А.В. Институциональное изменение понятий «стоимость» и «предпринимательство» на основе мета-технологий блокчейна / А.В. Полянин // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2018. – № 3 (37). – С. 5-10.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АДМИНИСТРАЦИИ г. МОСПИНО

Капыльцова В.В., канд. экон. наук, доц.,

Котова Е.Н.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

v.kapyiltsova@donnu.ru

Введение. На сегодняшний момент одним из актуальных вопросов управления является проблема повышения качества публичной службы. Критерием определения эффективности деятельности учреждений муниципального управления является анализ уровня развития их кадрового потенциала. В публичном секторе в отличие от частного, где развитие предприятий зависит от ряда факторов, кадры играют главную роль, поскольку именно они осуществляют управленческий процесс, олицетворяя в себе функции государства. В связи с этим, повышение качества и эффективности кадрового обеспечения органов исполнительной власти обуславливает необходимость разработки практических рекомендаций с целью повышения эффективности государственного и муниципального управления.

Основная часть. Современная экономическая ситуация выдвигает жесткие требования по отношению к кадровому составу предприятий, организаций и учреждений. Социально-экономические процессы требуют от государственных и муниципальных организаций и учреждений реализации инновационных подходов к решению проблем, и особая роль в этом отводится их кадровому потенциалу. Умелое управление, которым поможет повысить не только эффективность функционирования организации либо учреждения, но и в целом расширить возможности организации (учреждения), тем самым предоставив ей (ему) доступ на качественно новый уровень развития.

Понятие «кадровый потенциал» рассматривается как совокупность возможностей всех людей, занятых в определенной организации и решающих определенные задачи [2].

Администрация г. Моспино является главным органом исполнительной власти данного территориального образования. Необходимо отметить, что кадровый потенциал данного учреждения составляют работники высокой профессиональной подготовки, чей стаж в сфере публичного управления составляет более 20 лет [1].

С целью выявления основных сложностей в деятельности Администрации г. Моспино, был проведен опрос ее работников (приняло участие 24 респондента, возрастом от 22 до 72 лет) (рис. 1).



Рис. 1. Проблемы развития кадрового потенциала Администрации г. Моспино (по результатам опроса)

Результаты исследования указывают на сложность в повышении уровня мотивированности служащих, в привлечении новых специалистов и применении новых методов управления. В связи с этим, ключевыми направлениями по нивелированию негативного влияния «узких мест» существующей кадровой политики на деятельность Администрации г. Моспино, на наш взгляд, являются:

- подготовка планов развития резервистов на основе сопоставления характеристик каждого из них с портретом идеального служащего для данной должности;
- оценка результативности развития резервистов;
- использование психологического портрета личности служащего;
- формирование в учреждениях и организациях высшего профессионального образования молодежного кадрового резерва;
- внедрение института стажерства и наставничества как инструментов ускорения и облегчения адаптации молодых специалистов;
- совершенствование системы государственных гарантий в государственной и муниципальной службе;
- развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования служащих;
- внедрение системы материального стимулирования деятельности наставников в виде надбавки к денежному содержанию;
- разработка отделом кадров Администрации Положения о кадровой политике на основе использования передового опыта государственных и муниципальных учреждений;
- заключение договоров с учреждениями и организациями высшего профессионального образования о целевой подготовке и повышении квалификации служащих;
- развитие практического обучения служащих на рабочем месте, использование метода коучинга;
- организация участия служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;

- использование проектного управления в деятельности Администрации, позволяющего сократить затраты временных и трудовых ресурсов на реализацию текущих задач (состоит в определении каждой задачи для каждого отдельного проекта, на который выделяется определенное количество ресурсов, закрепляются ответственные лица, а также устанавливается конкретный желаемый результат).

Формирование эффективной стратегии по управлению кадрами в Администрации г. Моспино возможно при разработке такого комплекса мероприятий, которые будут отвечать основным потребностям служащих, реализация которых необходима для повышения общей эффективности деятельности данного муниципального учреждения.

Заключение. Таким образом, на основе проведенного исследования, можно сделать такие основные выводы. 1. Управление кадрами в учреждении осуществляется на основании выработанного алгоритма, сформированного многолетней практикой; служащие характеризуются большим стажем работы в сфере муниципального управления. 2. Несмотря на ряд преимуществ сложившейся кадровой политики, деятельность Администрации сопряжена с высокой текучестью молодых кадров младших должностей при сохранении низкой ротации кадров на управленческом уровне. 3. Одной из серьезных проблем развития кадрового потенциала является несовершенство нормативно-правовой основы системы поощрения служащих Администрации. 4. Основными направлениями преодоления существующих трудностей являются: формирование условий для привлечения молодежи на работу в Администрацию, разработка программы по повышению мотивации служащих, внедрение в деятельность учреждения элементов проектного управления, а также создание возможности для повышения квалификации кадров. При этом, необходимость соответствия современной стратегии совершенствования кадровой политики Администрации актуальным тенденциям социально-экономического развития определяет перспективы дальнейших исследований данного вопроса.

Список литературы

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и Ко, 2014. – 288 с.
2. Акбулатова А. М. Основные направления совершенствования кадровой политики / А. М. Акбулатова // Аллея Науки. – 2018. – № 1 (17). – С. 1-4.
3. Бодак Ю. А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур / Ю. А. Бодак // Белгородский государственный университет. – 2019. – № 1. – С. 124-126.
4. Савелов В. А. Формирование кадровой политики организации / В. А. Савелов // Аллея Науки. – 2018. – № 6 (22). – С. 1-5.

ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кириллова А.В.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк, ДНР
nastasya.kirillova2013@yandex.ru

Введение. Агропромышленный комплекс играет главенствующую роль в обеспечении продовольственной безопасности Донецкой Народной Республики. Высокий уровень развития данной отрасли позволяет обеспечить социальную стабильность в государстве. Одним из направлений обеспечения продовольственной безопасности является продовольственная независимость, которая предполагает обеспечение потребности населения в продуктах питания за счёт собственного производства, а не за счёт импортных поставок.

Основная часть. Согласно Доктрине продовольственной безопасности Российской Федерации, утверждённой Указом Президента Российской Федерации от 21 января 2020 года №20 (далее – Доктрина), продовольственная независимость – это самообеспечение государства основными видами отечественной сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия.

В Доктрине отмечено, что соотношение объёмов производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, и объёма их внутреннего потребления определяет уровень продовольственной независимости государства.

Также Доктриной установлены пороговые значения самообеспеченности некоторыми товарами: зерном и картофелем (не менее 95 %), сахаром, растительным маслом, молоком и молокопродуктами, овощами и бахчевыми (не менее 90 %), мясом и мясопродуктами, рыбой и рыбопродуктами, солью пищевой (не менее 85 %), семенами (не менее 75 %), фруктами и ягодами (не менее 60 %) [1].

В табл. 1 представлена информация об уровне продовольственной независимости Донецкой Народной Республики. Стоит отметить, что обеспеченность Донецкой Народной Республики мукой пшеничной, хлебом и хлебобулочными изделиями остаётся на высоком уровне. Продукция собственного производства полностью покрывает потребность населения в данных товарах. Избыток продукции экспортируются. Так, в 2020 г. осуществлены первые поставки муки пшеничной на внешние рынки.

В 2020 году в сравнение с 2019 годом обеспеченность Донецкой Народной Республики продукцией собственного производства снизилась

на такие группы товаров как: мясо говядины (на 8,5 %), мясо свинины (на 4,1 %), колбасные изделия (на 7,1 %), мучные кондитерские изделия (на 2,4 %), макаронные изделия (на 0,6 %), молоко обработанное (на 0,8 %), молокопродукты (на 3,7 %), овощей (на 1 %).

Таблица 1

Динамика уровня продовольственной независимости Донецкой Народной Республики за период 2019-2020 гг., % [2, 3]

Группа товаров	Самообеспеченность 2020 г.	Самообеспеченность 2019 г.
Мясо говядина	56,2	65,7
Мясо птицы (без субпродуктов)	50,9	49,2
Мясо свинины	7,6	11,7
Яйцо пищевое	83,0	74,0
Колбасные изделия	66,4	73,5
Мука пшеничная	99,6	97,9
Мучные кондитерские изделия	61,5	63,9
Макаронные изделия	34,9	35,5
Кондитерские изделия из сахара	35,7	35,2
Хлеб и хлебобулочные изделия	100	100
Молоко обработанное	87,4	88,2
Молокопродукты	55,1	58,8
Овощи	6,7	7,7
Картофель	0,8	0,8

В 2020 году в сравнение с 2019 годом уровень обеспеченности Донецкой Народной Республики продукцией собственного производства увеличился на такие группы товаров как: мясо птицы (без субпродуктов) (на 1,7 %), яйцо пищевое (на 9 %), мука пшеничную (на 1,7 %), кондитерские изделия из сахара (на 0,5 %).

Необходимо отметить, что сельскохозяйственные производители Донецкой Народной Республики обеспечивают потребность населения в овощах и картофеле лишь на 6,7 % и 0,8 % соответственно. Снижение обеспеченности Донецкой Народной Республики овощами обусловлено снижением объёма производства и повышением объёма потребления в 2020 году в сравнении с 2019 годом.

Вместе с этим, стоит отметить, что на сельскохозяйственных производителей Донецкой Народной Республики в 2020 году приходится лишь 1 % производства овощей и картофеля. Тогда как 99 % производства овощей и картофеля приходится на хозяйства населения Донецкой Народной Республики, что косвенно увеличивает совокупную обеспеченность населения данной продукцией.

Условно можно выделить несколько уровней самообеспеченности продуктами питания в Донецкой Народной Республике (рис. 1).

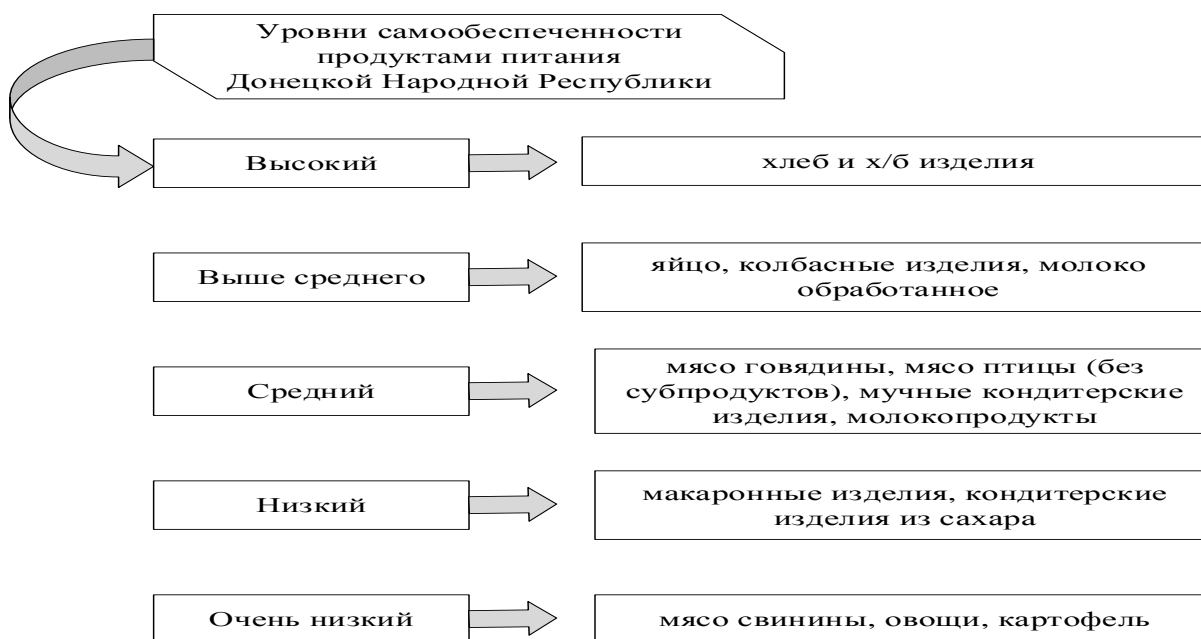


Рис. 1. Уровни самообеспеченности продуктами питания Донецкой Народной Республики [оставлено автором]

Итак, условно выделены несколько уровней самообеспеченности продуктами питания ДНР: очень низкий уровень самообеспеченности (до 20 %), низкий уровень (20-44 %), средний уровень (45-64 %), уровень выше среднего (65-89 %), высокий уровень (90-100 %).

Заключение. В ДНР производятся все необходимые продукты питания. Однако, объёмы производства многих из них не могут в полной мере обеспечить потребности населения. Вместе с этим, большинство товаров, производимых в Донецкой Народной Республике можно отнести к среднему, выше среднего и высокому уровню обеспеченности, что говорит о развитии агропромышленного комплекса.

Список литературы

1. Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации / Официальный сайт Президента России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.kremlin.ru/>.
2. Доклад Министра агропромышленной политики и продовольствия Донецкой Народной Республики о деятельности Министерства в 2019 году / Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/>.
3. Доклад Министра агропромышленной политики и продовольствия Донецкой Народной Республики о деятельности Министерства в 2020 году / Официальный сайт Правительства Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravdnr.ru/>.

ЗНАЧЕНИЕ КАТЕГОРИИ «ЛИЦО С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ» В ОБЕСПЕЧЕНИИ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Корон Л.А.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк, ДНР
ludakorop@i.ua

Введение. Лица с ограниченными возможностями здоровья - это категория граждан республики, которые нуждаются в реализации системы гарантированных экономических и правовых мер, мер социальной поддержки, со стороны государства, обеспечивающих условия для преодоления и компенсации ограничений жизнедеятельности, а также в создании условий недопущения развития социальной недостаточности.

При осуществлении мер социальной защиты в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья, в нормативных и правовых документах, регулирующих отношения данной категории граждан, категория «лицо с ограниченными возможностями здоровья» как таковая не используется. Стоит констатировать отсутствие на законодательном уровне в ДНР правовых актов и гарантий в отношении лиц данной категории. Однако есть основания полагать, что внимание к лицам с ограниченными возможностями здоровья станет предпосылкой предупреждения рисков и социальных угроз, гарантировав при этом социальную безопасность широкому кругу лиц.

Основная часть. Всемирная организация здравоохранения содержание термина «лица с ограниченными возможностями», определяет как категорию лиц, у которых имеются физические, психические ограничения или функциональные недостатки, затрудняющие выполнение обычных для человека жизненных функций, что предполагает создание особых условий для его жизнедеятельности. К группе лиц с ограниченными возможностями здоровья относятся граждане, имеющие ограничения жизнедеятельности и нарушение функций организма, нуждающиеся в социальной защите. В то же время к числу лиц с ограниченными возможностями здоровья относятся лица с инвалидностью, на которых распространяются меры социальной защиты и поддержки.

Фактически, термины «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями здоровья» достаточно близки по содержанию, разница лишь в формальной стороне, а именно в наличии статуса, зафиксированного в документе установленной формы. Однако стоит говорить об ограничениях жизнедеятельности граждан, которые не всегда определяются потребностью в мерах социальной защиты с точки зрения

законодательства. Речь идет о социально значимых, массовых заболеваниях населения, имеющих прямую зависимость от социальных и экономических условий. К таким заболеваниям относятся, в частности болезни, характеризующиеся повышенным кровяным давлением, сахарный диабет, злокачественные новообразования, психические расстройства и расстройства поведения, гепатит В и С, туберкулез. Т. о. подобные расстройства жизнедеятельности человека становятся первопричиной дальнейшей инвалидности, снижения продолжительности жизни и смертности населения, являясь при этом фактором, носящим угрозу социальной безопасности граждан, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья. Вышеуказанное свидетельствует о том, что определение групп граждан, имеющих нарушения функций организма, наравне с инвалидами существенно расширит контингент лиц реально имеющих ограниченные возможности в обозначенных в законодательстве областях, и станет гарантом социальной безопасности. В качестве примера уместно отметить использование термина лицо с ограниченными возможностями здоровья в законодательных документах некоторых стран постсоветского пространства, таких как Кыргызская Республика – Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья», Республика Молдова – Закон «О социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями», Грузии – Закон «О социальной защите».

В Законе ДНР «Об образовании» упоминается понятие «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья», трактуемое как физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные надлежащим образом медико-социальной экспертной комиссией и (или) психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий [1]. Закон «О социальной защите инвалидов», ограничение жизнедеятельности трактует с точки зрения полной или частичной утраты лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью [2]. Именно юридическое подтверждение факта инвалидности граждан в ДНР создаст возможность включения данной категории лиц в реализуемые социальные программы на государственном уровне, станет основанием для оказания социальной помощи и поддержки.

Соответственно учет контингента лиц с ограниченными возможностями здоровья не ведется. Реальное количество граждан, имеющих ограниченные возможности здоровья в обозначенных законодательством областях и не имеющих юридический статус «инвалид» на сегодняшний день остается неизвестным. Данное обстоятельство рассматривается с позиции социальной угрозы для многочисленной

категории лиц. Политика социальной защиты особой категории граждан выстраивается исходя из концептуальных моделей для понимания функционирования и ограничений жизнедеятельности и здоровья человека. Медицинская (административная) модель, определяет инвалидность как медицинский феномен. Все действия по улучшению положения и жизнедеятельности человека носят медицинский характер: физическая реабилитация, лечение, трудотерапия, благотворительная помощь. Однако в данном случае наблюдается ограничение прав лиц данной категории, и их социализация. Социальная модель («интерактивная модель», модель взаимодействия) определяет инвалидность как последствие несправедливого устройства общества и предусматривает социализацию и адаптацию данной категории граждан, а также включение их в общество наравне со здоровыми людьми. На данном этапе можно говорить о существовании административной модели инвалидности в Республике, хотя осуществляются попытки процесса перехода на социальную модель, однако данный процесс проходит весьма медленно по ряду причин экономического и политического характера. Подтверждением является факт использования в законодательстве Республики категории «инвалид», рассматриваемое с точки зрения медицинской модели понимания данного феномена, т.к. является результатом экспертной медицинской оценки состояния здоровья и жизнедеятельности человека, зафиксированного в документальной форме.

Заключение. В результате проведенного исследования можно прийти к выводу, что присутствие в нормативных правовых актах установленной категории «лицо с ограниченными возможностями здоровья», во-первых, приведет к увеличению уровня социальной безопасности; во-вторых, станет отправной точкой этапа перехода к новой модели социальной защиты; в-третьих, в полной мере обеспечит соблюдение прав и свобод людей с ограниченными возможностями здоровья, гарантируя правовую охрану данной категории лиц их социальную защиту; в-четвертых, внесет существенное изменение в общественное сознание, обеспечивающее гуманное отношение к людям с особыми потребностями.

Список литературы

1. Народный совет Донецкой Народной Республики. Официальный сайт. Закон об образовании № 55-ІНС от 19.06.2015, действующая редакция по состоянию на 31.03.2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.
2. Народный совет Донецкой Народной Республики. Официальный сайт. Закон о социальной защите инвалидов № 48-ІНС от 15.05.2015, действующая редакция по состоянию на 30.05.2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-sotsialnoj-zashhite-invalidov/>.

КЛАСТЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кошелева Е.Г., канд. экон. наук, доц.,

Леонтьева Л.Н.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

o.kosheleva@donnu.ru

Введение. Современные тенденции экономического развития, обусловленные возникновением глобализационных процессов, определяют рост спроса на сельскохозяйственную продукцию в общем объеме экспорта товаров. Необходимость преодоления несовершенств, характеризующих настоящее состояние агропромышленного комплекса (АПК) Донецкой Народной Республики (ДНР), побуждают к ускорению реформирования агропромышленного комплекса и наращивание производства высококачественных и доступных продуктов питания населению Республики. На данном этапе общемирового развития подобный процесс реформирования системы управления аграрным сектором невозможно представить без применения инновационных элементов. Одним из наиболее актуальных в данном направлении является создание кластеров на базе сформированной системы АПК.

Основная часть. В настоящее время количество субъектов хозяйственной деятельности, занятых в пищевой промышленности Донецкой Народной Республики составляет 404 единицы, из них 134 юридических лица и 270 физических лиц-предпринимателей. При этом в 2014 году в Республике работало всего 58 юридических лиц. Таким образом, за 5 лет удалось восстановить работу 76 пищевых предприятий. Объём реализованной продукции предприятиями пищевой промышленности за 2018 год вырос по сравнению с 2017 годом на 25,7 %. Несмотря на это, экономика государства не смогла преодолеть довоенный уровень развития АПК Донецкой области [1].

Предприятия, занятые в АПК, в условиях невозможности самостоятельно преодолеть сложности, определяющие современное состояние отрасли, должны иметь возможность участия в мероприятиях Республиканских программ [2], а также соответствующих возможностей по увеличению объемов производства и агропромышленной интеграции. Это возможно при формировании на территории Республики кластерной модели развития АПК (рис. 1).

В ДНР работает значительное количество связанных с агропромышленным комплексом снабжающих, обслуживающих и прочих предприятий, что позволяет свободно сформировать сателлитный пояс

вокруг ядра кластера. Разработка, координация и сопровождение реализуемых проектов являются прерогативами Министерства агропромышленной политики и продовольствия ДНР и Министерства экономического развития ДНР, для объединения усилий которых целесообразно создать управляющий центр кластера.

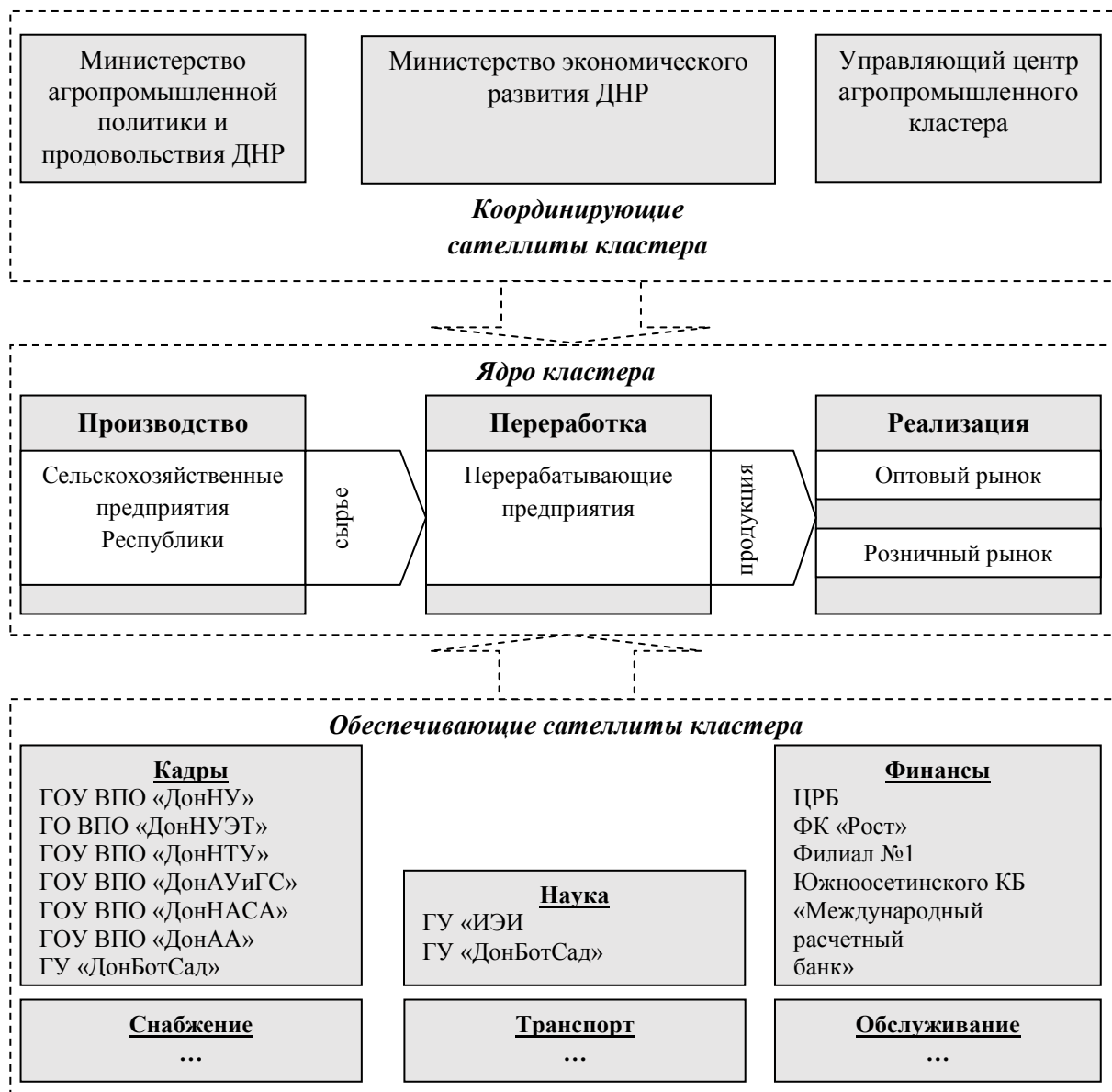


Рис. 1. Организационная схема агропромышленного кластера ДНР

Агропромышленный кластер трактуется как процесс объединения организаций различных сфер деятельности в едином воспроизводственном процессе от производства сырья до реализации готовой продукции с включением всех стадий производства, результатом которого должно быть получение синергического эффекта. Синергический (дополнительный) эффект образуется от сложения усилий всех организаций-участников, а также опосредованного эффекта, измерить который можно только

косвенным путем [3]. Возникающая в интегрированных структурах синергическая связь при совместных действиях независимых элементов системы обеспечивает увеличение их общего эффекта до величины, большей, чем сумма эффектов тех же элементов, действующих независимо.

Заключение. Восстановление экономики ДНР в условиях кризиса требует развития аграрного производства, что позволит обеспечить продовольственную безопасность государства, в то же время определяет возможность реализовывать конкурентные преимущества Республики на международных рынках продовольственных товаров. На данный момент в ДНР еще не разработан полноценный механизм инновационного развития АПК. В связи с этим, наиболее оптимальным вариантом решения проблемы развития аграрного сектора является формирование кластерной политики.

Таким образом, создание агропромышленного кластера положительно повлияет не только на какие-то определенные предприятия агропромышленного комплекса, но и должна наблюдаться положительная тенденция развития экономика ДНР в целом. Это может проходить потому, что кластер рассматривает при таком сотрудничестве взаимодействие 3-х составляющих: власти (органы местного самоуправления, министерства и ведомства); бизнеса (агропромышленных предприятий, предпринимателей и их объединения) и научно-образовательных учреждений (университеты, научные учреждения и прочие).

Перспективами дальнейших исследований данного вопроса является определение эффективности действия предложенной кластерной модели агропромышленного развития на основе использования вероятностно-статистических методов.

Список литературы

1. 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, 2020. – 260 с.
2. О республиканских программах: Закон ДНР №80-ИНС от 02.10.2015 г.; в ред. от 14.11.2019 № 69-ИНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0002-80-ihc-20151002/>.
3. Максимова Т. П. Формирование агропромышленных кластеров в экономике РФ: теоретические основы и потенциальные возможности / Т. П. Максимова // Российское предпринимательство. – 2015. – № 16 (18). – С. 2935-2946.

ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ОЦЕНКА И ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ

Кошелева Е.Г., канд. экон. наук, доц.,

Чернявская Т.Г.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

o.kosheleva@donnu.ru

Введение. Формирование рыночных отношений на данный момент происходит при тесной интеграции национальных экономик современных государств. Усиление вовлеченности в мировое хозяйство характеризуется выделением существенных преимуществ от подобного взаимодействия. Однако в то же время ускорение глобализационных процессов влечет за собой появление ряда угроз внешнеэкономической безопасности. При этом существует ряд проблем иного толка, возникающих в условиях непризнанности государства, которые не только препятствуют эффективному налаживанию внешнеэкономических связей, но и вызывают сложности в общецелостном развитии территории. Необходимость поиска способов предотвращения негативного влияния экзогенных факторов на становление системы внешнеторговой деятельности Донецкой Народной Республики (ДНР) обуславливают актуальность данного исследования.

Целью данного **исследования** является определение факторов влияния на внешнеэкономическую безопасность ДНР.

Основная часть. По совокупному вкладу в общий уровень развития экспортно-импортных отношений Донецкий регион играл лидирующую роль. Эскалация военного конфликта на данной территории спровоцировало разрушение выстроенных связей с другими субъектами мировой экономики, ухудшение инвестиционного климата, а также формирование новых условий хозяйствования, что негативно отразилось на уровне экономической безопасности ДНР.

В связи с этим, на основании научных изысканий исследователей В. И. Милеты [1] и В. А. Обуховой [2], внешнеэкономическую безопасность непризнанного государства можно определить как возможность государства противостоять воздействию экзогенных негативных факторов и минимизировать причиненный ими ущерб с учетом реализации экспортного потенциала на международном уровне для создания благоприятных условий развития национальной экономики.

Теоретико-методологической основой определения развитости внешнеэкономической безопасности является анализ показателей результативности внешней торговли. Одними из основных являются доля экспорта (импорта) на душу населения, отражающий степень «открытости» национальной экономики.

Данные показатели определяются следующим образом (1):

$$K_{\text{ЭДН}} = \frac{\text{Э}}{Ч_p}; K_{\text{ИДН}} = \frac{\text{И}}{Ч_p}, \quad (1)$$

где $K_{\text{ЭДН}}$ ($K_{\text{ИДН}}$) – доля экспорта (импорта) на душу населения;
 Э – объем экспорта;
 $Ч_p$ – численность населения.

Результаты расчетов представлены на рис. 1.

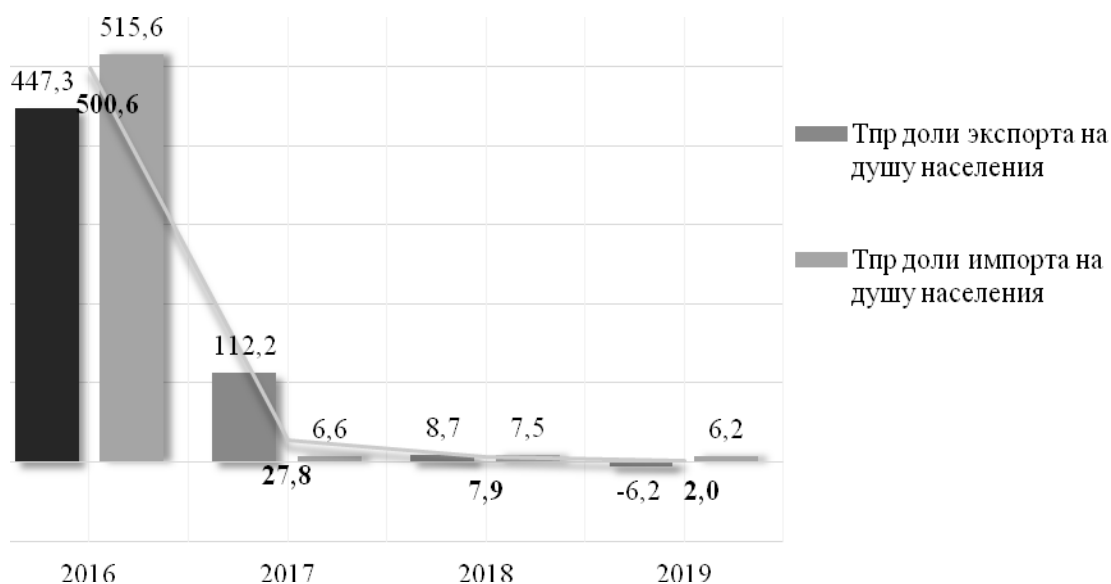


Рис. 1. Динамика показателей результативности внешней торговли ДНР, 2016-2019 гг., % [3, 4]

Исходя из этого, очевидным является тот факт, что в течение последних лет происходит снижение результативности внешней торговли. Причиной этого является следующее:

- продолжающаяся неурегулированность политического статуса, что снижает инвестиционную привлекательность территории, а также делает невозможным вести полноценную деятельность с зарубежными контрагентами;
- в связи с этим возникает проблема миграции отечественного бизнеса и трудового потенциала Республики;
- недостаточная развитость институциональной базы регулирования внешнеэкономической деятельности;
- несформированная система тарифных льгот и преференций;
- недиверсифицированная и технологически отсталая национальная экономика;
- снижение экспортных возможностей государства;
- отсутствие возможности увеличения производственных мощностей.

Для обеспечения внешнеэкономической безопасности ДНР приоритетными задачами государственной политики должны стать:

- оптимальное сочетание государственного протекционизма с политикой свободной торговли;
- налоговая поддержка отечественного товаропроизводителя;
- активное привлечение иностранных инвестиций;
- дипломатическая и политическая поддержка внешнеэкономической деятельности;
- развитие различных форм международного экономического сотрудничества;
- диверсификация экспорта и импорта.

Заключение. Формирование эффективной системы экономической безопасности государства как основы обеспечения его суверенитета, конкурентоспособности, обороноспособности, поддержания социального согласия в обществе, органичного вхождения страны в систему мировой экономики. Вследствие серьезных экономико-пространственных трансформаций, характеризующих современное состояние развития национальной экономики, низкий уровень внешнеэкономической безопасности ДНР связан с влиянием многих угроз. Наиболее приемлемой политической реакцией на современные внешнеэкономические вызовы для Республики должны стать структурные реформы одновременно по всем направлениям ВЭД. Только при таких условиях возможно создать достаточный уровень внешнеэкономической безопасности. Перспективами дальнейших исследований данного вопроса является определение алгоритма формирования стратегии внешнеэкономической безопасности ДНР, актуальной современным условиям хозяйствования.

Список литературы

1. Милета В. И. Безопасность внешнеэкономической деятельности региона: сущность и угрозы / В. И. Милета, Е. А. Фурсов // Экономика и управление: современные тенденции. – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – С. 101-106.
2. Обухова В. А. Проблемы и обеспечение внешнеэкономической безопасности / В. А. Обухова, Т. Г. Марцева // Кронос: экономические науки. – 2019. – Т. 4, № 3(25). – С. 7-9.
3. 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, 2020. – 260 с.
4. Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы города Донецка на 2021-2023 гг. / Администрация города Донецка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gorod-donetsk.com/programma-vozstanovleniya-i-razvitiya>.

РОЛЬ ЗЕЛЕННОЙ ЭКОНОМИКИ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

Маковецкий С.А., канд. экон. наук,

Лахно Т.В.

ГБУ «Институт экономических исследований», г. Донецк, ДНР

ups.dn@mail.ru

Введение. С каждым годом обеспечивать человеческие потребности в природных ресурсах становится все сложнее. В связи с различными климатическими, техническими, физическими факторами, состояние экологии – как одной из главных и важных составляющих в жизни человека, заметно ухудшается, что является серьезным вызовом для современного мира. В связи с этим учеными и специалистами исследуется процесс создания более устойчивой к внешним факторам экономики.

Цель – исследование сущности зеленой экономики и её роли в экономическом развитии региона.

Основная часть. Одним из основных факторов, влияющих на экономику всех стран, и находящейся сейчас на первом плане, является чрезвычайная эпидемиологическая ситуация, вызванная новой коронавирусной инфекцией COVID-19, которая ныне диктует нам свои условия жизни. По мере завершения пандемии основными вопросами деятельности непременно будут нехватка продовольствия, устранение выявленных существенных недостатков в здравоохранительной сфере, а также проблемы энерго- и ресурсосбережения в целом. Зеленая экономика является инновационной формой технологической модели и одной из главных частей общей стратегии для достижения экологически устойчивого развития. Концепция экономики, при которой развивается и подкрепляется гармоничное взаимодействие человечества и природы, а также удовлетворение их потребностей можно назвать «зеленой» экономикой. Также, в свою очередь, поиск баланса между сферами политики, общества, экологии и экономики приводит к повышению благополучия общества, уменьшая, при этом, нагрузку на экосистему, а значит и выполнение основной цели зеленой экономики – сохранение окружающей среды [1].

В «зеленой» экономике выделяют систему направлений:

1. Внедрение возобновляемых источников энергии. По утверждению экологов, более половины всех горючих полезных ископаемых должны оставаться неразведанными во избежание значительной изменения климата на планете.

2. Усовершенствование системы управления отходами. В настоящее время в развитых странах мира по душе население производится от 1 до

3 кг твердых бытовых отходов в день, и только в США это количество увеличивается на 10 % каждые 10 лет.

3. Усовершенствование системы управления водными ресурсами. Теперь каждый шестой человек на планете страдает от нехватки пресной питьевой воды.

4. Развитие «чистого» (устойчивого, «зеленого») транспорта. В Программе ООН по охране окружающей среды «ЮНЕП» разработана возможность снизить спрос на транспорт, особенно на частные транспортные средства, без ущерба для общей мобильности.

5. Органическое земледелие в сельское хозяйство. Предусматривает отказ от применения гербицидов, пестицидов, ядохимикатов, а также удобрений искусственного происхождения. Продукты органического земледелия не содержат генетически модифицированные организмы, перерабатываются без использования ингредиентов и сохраняются вне контакта с искусственными веществами.

6. Энергоэффективность в жилищно-коммунальном хозяйстве. Наличие жилых комплексов, оборудованных неэффективными теплоизоляционными конструкциями и системами теплоснабжения, вызывает значительные тепловые потери.

7. Сохранение и эффективное управление экосистемами. Все разнообразие видов деятельности человека в биосфере приводит к изменениям, направленность и степень которых заведено называть экологическим кризисом [2].

В нашем понимании, зеленая экономика - это та экономика, которая приводит к улучшению благосостояния людей и социальной справедливости, в то же время значительно уменьшая экологические риски. Все большее число граждан и экономистов пытаются разработать различные экономические модели, которые могут создавать богатство без ущерба для окружающей среды.

С практической точки зрения можно считать, что в зеленой экономике рост доходов и создание рабочих мест обусловлены государственными и частными инвестициями, которые ведут к более эффективному использованию ресурсов, например, сокращению выбросов углерода, уменьшению отходов и загрязнения, а также предотвращению утраты биоразнообразия и деградации экосистем. Эти инвестиции, в свою очередь, подкрепляются ростом спроса на экологически чистые продукты и услуги, и, во многих случаях, корректируются налоговыми и отраслевыми мерами, направленными на обеспечение того, чтобы цены должным образом отражали экологические издержки [3].

Таким образом, зеленая экономика утверждает, что социальное обеспечение возможно при одновременном снижении экологических рисков и экологических угроз. Поэтому зеленая экономика представляет собой долгосрочное явление, в котором компании, рынки и инвесторы

делают ставку на устойчивое развитие, которое обеспечивает долгосрочную прибыльность. В этом смысле те компании, которые действуют с уважением к природе и характеризуются низким уровнем выбросов углерода, будут называться «зелеными компаниями». Эти зеленые компании будут создавать рабочие места, известные как "зеленая работа». Многие компании разрабатывают зеленые маркетинговые стратегии, создают более экологические продукты и подчеркивают устойчивость своей продукции [4].

В большинстве случаев международные инвестиции являются катализатором развития зеленой политики в национальной экономике. В итоге, в мировой практике международные финансовые ресурсы чаще недоступны развивающимся и наиболее бедным странам, что не позволяет обеспечить им устойчивое развитие. Также следует выделить проблему коррупции. Во-первых, денежные средства, выделяемые в рамках зеленой экономики, часто не доходят до реализации проектов.

Во-вторых, некоторые разработчики зеленых проектов преднамеренно искажают информацию и, тем самым, сообщают о готовности проекта, чтобы получить повышенную прибыль. В-третьих, коррупция снижает уровень природоохранного регулирования (монополизация природного объекта, лоббизм и т.д.), таким образом, хозяйствующие субъекты отдают предпочтение частным выгодам в ущерб устойчивому развитию общества.

Заключение. Таким образом, «Зеленая экономика» – это и «зеленое финансирование», «зеленые инвестиции», «зеленые инновации», «зеленая занятость» и другие сферы, содействующие эволюции «зеленой экономики». Кризис любой экономики – это и кризис ритмичности, потенциала, поворотный пункт развития, свидетельство отсутствия нацеленной на результативность эколого-экономической и социальной стратегии, недостаточного анализа рынка, плохо мотивированного, мало профессионального экологического персонала, низкой ответственности менеджмента. «Зеленые инновации», например, возобновляемое «круговое» энергопотребление – основа эволюции экономик мира.

Список литературы

1. Марьин Е.В. Антикризисный потенциал зеленой экономики / Е.В. Марьин // Консенсус. – 2020. – № 8. – С. 34-42.
2. Ходоченко А.В. Теоретические основы исследования зеленой экономики / А.В. Ходоченко // Финансовые исследования. – 2019. – № 4 (65). – С. 57-63.
3. Кравченко А.В. «Зеленая экономика»: приоритеты развития мирового хозяйства / А.В. Кравченко // Инновации и инвестиции. – 2021. – № 2. – С. 24-26.
4. Кучеров А. В. Концепция «зеленой» экономики: основные положения и перспективы развития / А.В. Кучеров, О.В. Шибилева // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – С. 561- 563.

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ НЕСТАБИЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Оленичева Ю.А., канд. экон. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

olenich5j@yandex.ru

Введение. Пандемия коронавируса COVID существенно отягощает состояние мировой экономики, вызывая шоки. Это может привести к долгосрочному экономическому ущербу для производства, потребления и финансового сектора, а в результате и снижению уровня жизни населения. Борьба с нестабильностью в современных условиях требует согласованных действий мирового сообщества.

Основная часть. Макроэкономическая нестабильность проявляется в цикличности экономики и оказывает влияние на уровень жизни населения. Нестабильность проявляется в:

- падении основных макроэкономических показателей (ВВП, ВВП, ЧНП, НД);
- отсутствии взаимосвязанной национальной системы институтов;
- ориентации частного бизнеса и государства на краткосрочные цели;
- низком качестве бюрократии;
- отсутствии единого центра принятия решений;
- разнонаправленности интересов различных групп;
- непривлекательности национальной экономики для зарубежных инвесторов;
- победе в конкурентной борьбе участников, эффективных лишь в условиях нестабильности;
- нарастании социального напряжения обществе.

В условиях экономической нестабильности структура общественной жизни претерпевает серьезные изменения – многие ключевые институты или останавливают свою деятельность, или существенно трансформируются, чтобы продолжить существование в новых условиях. В условиях нестабильности нарушается автоматическое непрерывное взаимодействие между различными институтами, происходит переход к неформальным нормам хозяйствования, что в долгосрочной перспективе негативно воздействует на экономику [1].

По своим масштабам и географическому охвату текущий мировой кризис является беспрецедентным и не имеет аналогов в истории. Удельный вес стран, одновременно переживающих рецессию, выше, чем когда-либо в человеческой истории – 92,9 %. Во времена Великой

депрессии (1929-1931 гг.) этот рецессию пережили до 83,8 % стран, а в период глобального финансового кризиса 2007-2009 годов – 61,2 %.

Его причины выходят за рамки традиционных представлений о финансовых и экономических циклах. Пандемия COVID-19 послужила не только толчком к реализации кризисного потенциала, сложившегося к марту 2020 года на мировом фондовом рынке, но и выступает мощным автономным фактором резкого ухудшения глобальной макроэкономической ситуации [2].

В современных условиях эпидемии COVID мировые правительства ищут выход из сложной экономической ситуации. Согласно прогнозам, ожидается снижение ВВП в большинстве государств на 4-7% за год. Риски, связанные с распространением коронавируса, негативно сказались на стоимости акций и активов многих компаний. Влияние эпидемии COVID на мировую экономику отражено на рис. 1.

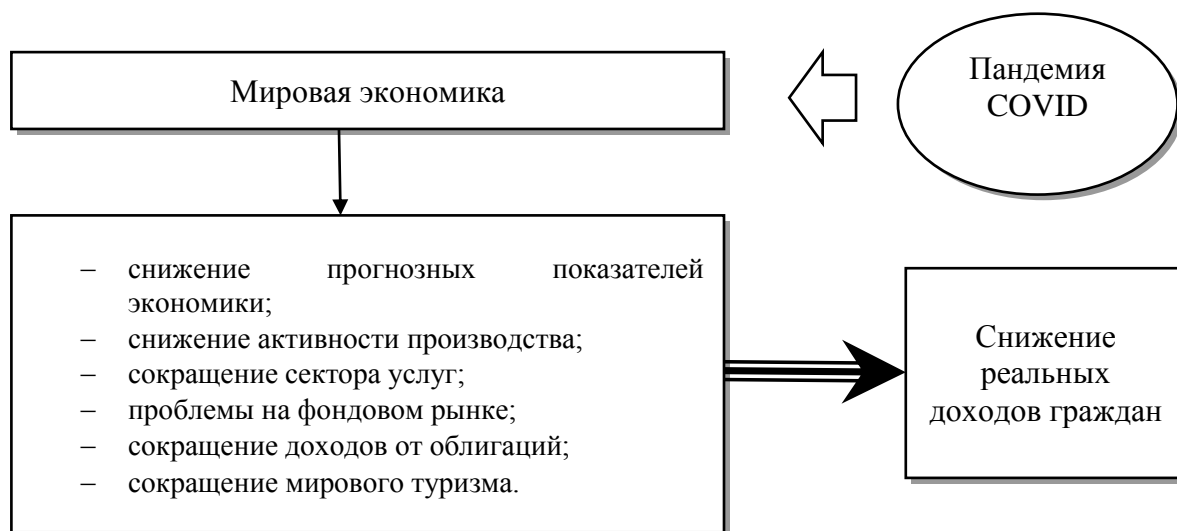


Рис. 1. Влияние эпидемии COVID на мировую экономику [3]

Масштабные экономические последствия кризиса требуют принятия комплексных мер, включая бюджетное стимулирование, политические меры в области финансов, налогообложения, занятости и образования, а также адресные меры, направленные прежде всего на поддержку микро-, малых и средних предприятий во время кризиса (рис. 2).

Цифровизация государственных услуг также позволяет смягчить последствия кризиса. Эффективные инструменты электронного правительства могут сыграть важную роль, позволяя компаниям быстро определить необходимые меры поддержки и получить к ним доступ. Например, в Великобритании был создан специализированный информационный портал, где компании отвечают на простые вопросы, касающиеся своих характеристик, после чего им показываются все меры поддержки, на получение которых они могут претендовать.

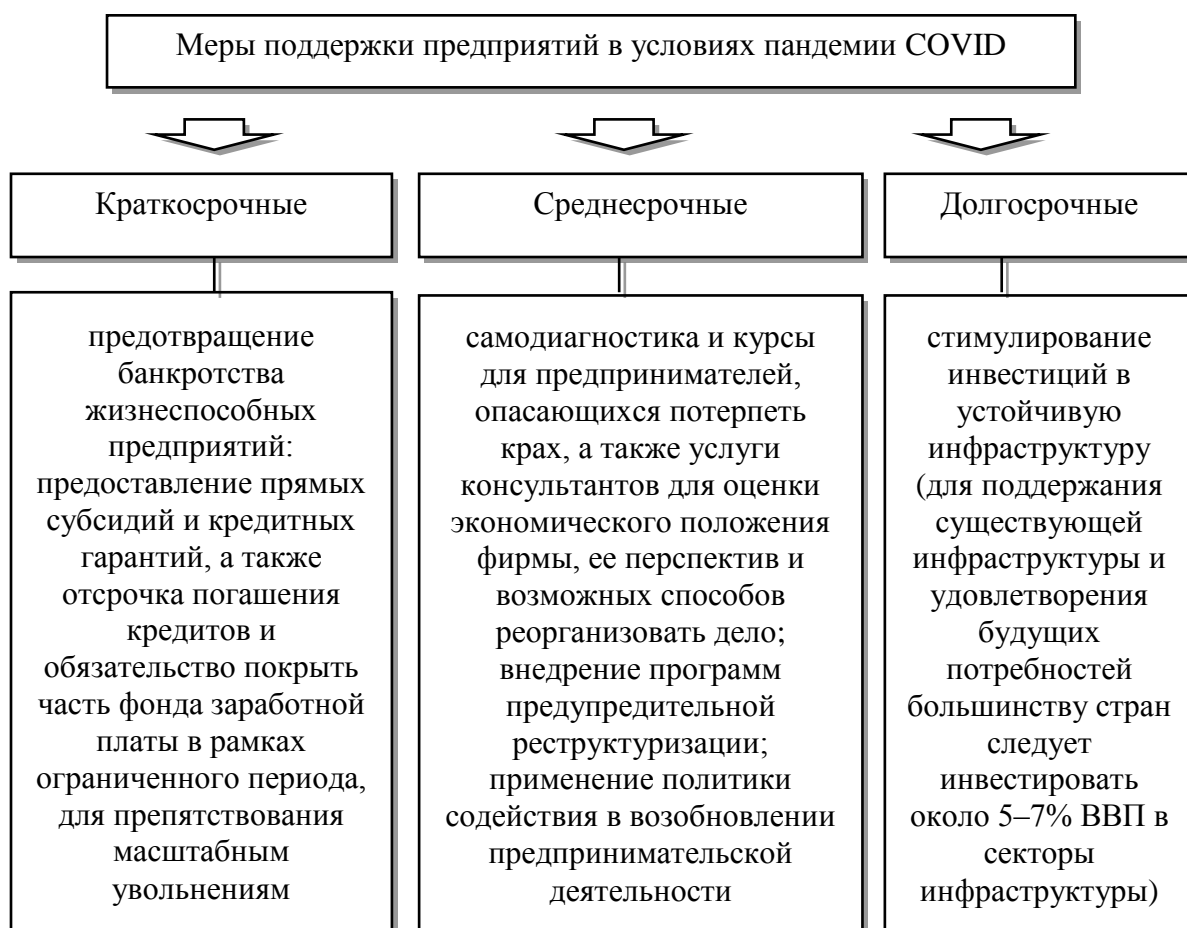


Рис. 2. Комплексные меры по поддержке предприятий в условиях кризиса, отягощенного эпидемией COVID [4]

Заключение. Таким образом, эпидемия COVID влечет за собой масштабные экономические последствия, смягчить которые можно только с помощью комплексных мер.

Список литературы

1. Онучин С. В. Факторы нестабильности в экономике [Электронный ресурс] / С. В. Онучин // ПСЭ. – 2014. – №3 (51). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-nestabilnosti-v-ekonomike>.
2. Экономика и банки в условиях глобальной нестабильности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://asros.ru/upload/iblock/204/1-razdel.pdf>.
3. Как коронавирус повлиял на мировую экономику [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.refinitiv.ru/blog/market-insights/vliyanie-koronavirusa-na-mirovuyu-ehkonomiku/>.
4. Реагирование на кризис, связанный с пандемией COVID-19, в странах Восточного партнерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/eurasia/competitiveness-programme/eastern-partners/Covid-19-crisis-response-in-eu-eastern-partner-countries-RUS.pdf>.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Перевозчиков А.Н.

ГБУ «Институт экономических исследований», г. Донецк, ДНР
colonga@mail.ru

Введение. Эффективное электронное взаимодействие между органами государственной власти и гражданами страны, осуществляемое на основе развитой информационной инфраструктуры, является важнейшим фактором процесса информатизации. Такое взаимодействие обеспечивает успешное выполнение основных функций органов государственного управления в условиях перехода к цифровой экономике.

В условиях широкого распространения и использования в повседневной практике работы электронных документов, создаваемых с помощью ведомственных систем электронного документооборота, неизбежно становится актуальным вопрос разработки и внедрения в практику взаимодействия органов государственной власти системы межведомственного документооборота (МЭДО) [1].

Основная часть. Ключевыми участниками межведомственного электронного документооборота в соответствии с Положением о системе межведомственного электронного документооборота определены:

- администрация президента РФ;
- аппарат правительства РФ;
- федеральные органы исполнительной власти;
- другие федеральные органы государственной власти [2].

МЭДО представляет собой федеральную информационную систему, которая предназначена для автоматизированного обмена электронными документами в защищенном виде между администрацией президента Российской Федерации, аппаратом правительства РФ, федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ.

На Федеральную службу охраны (ФСО) Российской Федерации, согласно вышеупомянутому Положению о системе межведомственного электронного документооборота, возложены обязанности по методическому и организационному обеспечению данной системы. ФСО России обеспечивает создание и эксплуатацию всей технико-технологической инфраструктуры, ведение адресных справочников, отвечает за информационную безопасность системы.

Оптимизация затрат на создание, обработку, обмен и сопровождение исходящей и входящей документации между различными государственными организациями и ведомствами являются основными целями создания и использования системы межведомственного документооборота.

Данная система базируется на следующих ключевых принципах работы: целостность передаваемой в рамках системы информации; все участники системы пользуются унифицированными программно-техническими средствами с учетом совместимости технологий, протоколов и форматов информационного взаимодействия; реализация технической возможности пользования системой переменным составом ее участников; передача и получение информации должны быть обеспечены с учетом максимальной конфиденциальности; использование отечественного программного обеспечения и сертифицированных программно-технических комплексов; минимизация всех видов издержек при осуществлении информационного взаимодействия участниками.

Все участники системы используют единый формат обмена электронными сообщениями, утвержденный уполномоченным органом и при этом каждый участник использует программно-технический комплекс (шлюз), который обеспечивает обмен электронными сообщениями между собственной системой электронного документооборота и межведомственной. Входящая в состав последней, транспортная система реализует временное хранение, выгрузку поступивших и загрузку исходящих сообщений [3].

Программный комплекс сопряжения (адаптер) обеспечивает для поступающих сообщений прием и преобразование из единого формата обмена в формат СЭД для их дальнейшей обработки. Для исходящих сообщений преобразование происходит из формата собственной СЭД в единый формат обмена и подготовки к передаче с помощью транспортной системы.

В целях обеспечения информационной безопасности и соблюдения конфиденциальности содержанием документов, передаваемых с использованием системы не могут быть сведения, составляющие государственную тайну или содержащие служебную информацию ограниченного распространения, которая предназначена для использования с грифом «Для служебного пользования» [4].

Регламентом системы определяется, что в процессе информационного взаимодействия обмен документами в электронном виде возможен только при условии использования усиленной квалифицированной электронной подписью.

Процедура взаимодействия между участниками межведомственной системы определяется следующим образом:

- отправитель готовит исходный документ в электронном виде в собственной системе электронного документооборота;

- разработчик и автор документа должен подписать готовый файл документа своей электронной подписью;

- автор документа создает графические элементы визуализации регистрационных данных и своей электронной подписи. Созданные графические файлы отправляются в составе сообщения вместе с координатами, определяющими местоположения этих элементов для получателя документа;

- при получении входящего документа проверяется электронная подпись и при отсутствии замечаний получатель регистрирует документ в собственной СЭД либо отказывает в регистрации полученного документа, обосновывая причины отказа;

- в случае необходимости электронной подписью подписывают не только файлы документов, а также файлы приложений к ним. Система межведомственного документооборота предусматривает возможность в рамках информационного взаимодействия и обмена документами без электронной подписи.

Заключение. Несмотря на то, что основными участниками МЭДО в соответствии с решением правительства определены федеральные органы власти в настоящее время есть опыт подключения к системе в качестве абонентов ряда органов власти субъектов РФ. Интерес к системе межведомственного электронного документооборота со стороны органов государственной власти всех уровней, а также органов местного самоуправления неуклонно растет.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» от 07.05.2012 № 601 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201205070016.pdf>.
2. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о системе межведомственного электронного документооборота» от 22.09.2009 г. № 754 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102132605>.
3. Приказ Минкомсвязь России и ФСО России «Об утверждении Требований к организационно-техническому взаимодействию государственных органов и государственных организаций посредством обмена документами в электронном виде» от 27.05.2015 № 186/258 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/420282269>.
4. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Перечня видов документов, предусмотренного Правилами обмена документами в электронном виде при организации информационного взаимодействия, утв. постановлением Правительства РФ от 25.12.2014 № 1494» от 02.04.2015 № 583-п [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177621.

ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА КАК ИНСТРУМЕНТ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Перевозчикова Н.А., канд. экон. наук, доц.
ГБУ «Институт экономических исследований», г. Донецк, ДНР
minina17@mail.ru

Введение. Необходимость перехода территориальных систем на инновационный путь развития актуализирует проблему выбора инструментария, обеспечивающего управление процессами перехода в качественно новое будущее в различных сферах социального воспроизводства.

В литературных источниках «под инструментами управления (регулирования) понимается совокупность способов и средств практической реализации выработанного управляющего воздействия, принятого управленческого решения» [1, с. 3].

В научной литературе и практической деятельности используется большой набор инструментов, способных решать задачи инновационного развития территорий. Однако единая точка зрения по вопросу классификации инструментов инновационной деятельности не выработана. Некоторые авторы относят к ним общие инструменты (направленные на изменение среды в целом) и специфические инструменты (оказывающие воздействие на какую-либо отрасль, сектор) [2].

Основная часть. Под инструментами инновационного развития территориальных систем в рамках данного исследования понимается совокупность способов и средств государственного регулирования инновационной деятельности в различных сферах и отраслях экономики, используемых государством, и направленных на реализацию поставленных целей, задач и достижение запланированных результатов.

На сегодняшний день государственное управление сталкивается с серьезными вызовами внешней среды, растущими запросами граждан как получателей услуг. Соответственно, органам власти необходимо адекватно отвечать и справляться с этими вызовами, в том числе с помощью цифровизации государственного управления, однако это требует применения эффективного инструментария.

Важнейшим инструментом инновационного развития территориальных систем в условиях цифровизации выступает цифровая технологическая платформа.

Цифровая платформа является программным продуктом, включающим в себя все остальные необходимые технологии, при этом она

обеспечивает пользователям доступ к структурированной, оперативной информации, а также сервисам по планированию и аналитике, и, что крайне важно, доступ к информации о клиентах, производителях, поставщиках, сервисных организациях и др.

Являясь эффективной цифровой формой организации взаимодействия между всеми участниками (органы государственной и муниципальной власти, население, физические и юридические лица), цифровая платформа интегрирует огромное количество новейших технологий и предоставляет пользователям доступ к лучшим цифровым инструментам и свободному конкурентному рынку.

Задачи цифровых платформ в сфере государственного управления заключаются в следующем:

- обеспечение взаимодействия граждан и коммерческих организаций с государственными и муниципальными органами, бюджетными учреждениями в цифровом виде;

- предоставление приоритетных массовых социально значимых государственных и муниципальных услуг в цифровом виде;

- информирование о доступных электронных услугах и сервисах электронного правительства;

- разработка типового автоматизированного рабочего места для служащих в органах государственной и местной власти;

- обеспечение возможности доступа пользователей (в модели «одного окна» посредством единого портала государственных и муниципальных услуг) к информации, создаваемой органами государственной власти, органами местного самоуправления и органами государственных внебюджетных фондов;

- создание платформы идентификации, включая биометрическую идентификацию, облачную квалифицированную электронную подпись, цифровые подписи гражданина и юридического лица;

- обеспечение межведомственного юридически значимого электронного документооборота с применением электронной подписи, базирующегося на единых инфраструктурных, технологических и методологических решениях [3; 4].

Применение цифровых платформ в государственном управлении позволит существенно снизить издержки в различных отраслях посредством внедрения принципов *good governance* и *lean government*, сформировать, обновлять и проводить систематический анализ цифровых профилей всех участников ключевого взаимодействия, определить и реализовать наиболее подходящую для конкретной сферы госрегулирования модель монетизации цифровой платформы, обеспечить доступ к структурированной информации о деятельности отрасли, включая механизмы многофакторного поиска и обратной связи с пользователями [5].

Несмотря на огромные возможности, которые предоставляют цифровые платформы органам государственной власти, следует отметить наличие организационных барьеров при их создании и внедрении. Это обусловлено тем, что в органах государственного и муниципального управления зачастую не высок уровень организационной культуры инноваций, недостаточен уровень инновационных знаний и компетенций сотрудников, не налажена система координации между структурными подразделениями, используются традиционные управленческие технологии.

Кроме того, многие руководители организаций не считают необходимым выделение достаточного количества денежных средств на повышение цифровой грамотности сотрудников, а сотрудники, в свою очередь, не хотят тратить время на обучение цифровым навыкам. В то же время, применение цифровых платформ в государственном управлении позволит улучшить качество предоставляемых услуг, повысить производительность труда госслужащих и существенно повысить уровень доверия граждан и бизнес-структур к органам власти и должностным лицам.

Заключение. Применение цифровых платформ в государственном управлении является крайне актуальным вопросом, решение которого позволит выйти на совершенно новый формат взаимодействия органов государственной и муниципальной власти, населения и бизнеса. Для цифровизации государственного управления на основе платформенного подхода потребуется последовательное проведение правовых, организационных, технологических изменений и нравственно-этических преобразований.

Список литературы

1. Балакина Г.Ф. Инструменты регулирования социально-экономического развития регионов / Г.Ф. Балакина // Региональная экономика: теория и практика. – 2014. – № 39. – С. 2-12.
2. Еремкин В.А. Инструменты инновационной политики: теория и международный опыт / В.А. Еремкин, Т.А. Сутырина // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2014. – № 2. – С. 68-90.
3. Государственная информационная система «Жилищно-коммунального хозяйства» [Электронный ресурс] // Портал Иркутской области. – Режим доступа: <https://irkobl.ru/sites/zhilnadzor/GIS/?print=y>.
4. Цифровое будущее государственного управления по результатам / Е.И. Добролюбова, В.Н. Южаков, А.А. Ефремов и др. – М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2019. – 114 с. – (Научные доклады: государственное управление).
5. Стырин Е.М. Государственные цифровые платформы: от концепта к реализации / Е.М. Стырин, Н.Е. Дмитриева, Л.Х. Синятуллина // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – № 4. – С. 31-66.

СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО В РОССИИ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Пeftиев В.И., д-р экон. наук, проф.,

Краснова Г.Н.

ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет

им. К.Д. Ушинского», г. Ярославль, РФ

g.krasnova@mail.ru

Введение. Срашивание пандемии и рецессии формирует новые тренды и чрезвычайную повестку дня для социального государства в России. Рекомбинация социальных функций подготовлена и конституционной реформой 2020 года, которая, во-первых, осуществила детализацию ст. 7 Конституции (социальное государство) и, во-вторых, закрепила принципы социальной справедливости, цивилизации государства и общества. На эти вызовы власть оперативно отреагировала антикризисным планом на трехлетку (2020-2022 гг.) предполагается поэтапно адаптировать экономику России к рецессии, осуществить восстановительный рост (до уровня 2019 г.) и выйти на новые рубежи развития и благосостояния.

Цель исследования – обозначить проблемы социального государства в социально-экономическом аспекте.

Основная часть. Пандемия коронавируса и глобальная рецессия приглушили на время международный и общероссийский резонанс на конституционную реформу 2020 г. Эта реформа являет собой оптимальный компромисс между полярными общественными запросами в России: на *стабильность* и на *перемены*. [Петухов, 2018]. Конституционные поправки в тексте 1993 г., надеемся, внесут весомый вклад в трансформацию экономики и общества России. Инициатива президента В.В. Путина, одобренная общенародным голосованием, опередила самые смелые ожидания оппозиции и даже конституционалистов. Особо ценим новации в ст. 7 Конституции о *социальном государстве*. Речь идет о таких конституциональных началах, как сбалансированность прав и обязанностей, социальное партнерство, солидарность, адресность социальной поддержки и др.

Социальному государству в России предстоит найти и реализовать достойные ответы на старые и новые вызовы: первые – от системного кризиса глобализации, а вторые – от пандемии и рецессии. Наложение этих вызовов друг на друга кратно усложняет социально-экономическую ситуацию и требует от социально-политических партнёров согласованных и нестандартных решений: 1) сохранение здоровья и жизни граждан России и соответственно увеличение продолжительности жизни;

2) создание новых рабочих мест, технологичных, с достойной заработной платой и внушительным социальным пакетом; 3) гарантии жизнестойкости малому и среднему бизнесу, весомому компоненту среднего класса – носителю общественной устойчивости; 4) диверсифицированная и перманентная помощь семьям с детьми и становление значимой по масштабам индивидуально-семейной собственности на землю, недвижимость, материальные и финансовые активы.

Феномен социального государства относится к компетенции ведущих социо-гуманитарных наук. Выделим наиболее познавательные идеи, высказанные до и после конституционной реформы 2020 года.

Председатель конституционного Суда *В.Д. Зорькин* по этой и близкой проблематике высказывался, неоднократно рассматривая Конституцию как *правовой интегратор* российского общества [Зорькин, 2018]. Эта миссия целиком и полностью относится и к социальному государству. *Справедливость* – императив цивилизации права [Зорькин, 2019]. Основополагающий принцип и для социального государства. В.Д. Зорькину принадлежит метафора – живая конституция (букве и духу).

Н.С. Бондарь (член КС), сопоставляя идеалы и реальность, призывал отказываться от политических иллюзий и руководствоваться юридическим прагматизмом [Бондарь, 2018]. Н.С. Бондарь систематизирует актуальные вызовы праву (добавим от себя экономике и социальному государству). Вызовы эпохальные, рубежные: А) Источник перемен глобализация (международное право) или суверенитет государства (национальное законодательство)? Б) Глобальный дефицит конституционного равенства (рецидивы ограничений и запретов) и особо фактическое неравенство возможностей. В) Деформация социокультурных и нравственно-этических начал в праве и обществе [Бондарь, 2020, с. 27-28].

К проблематике социального государства подключились и экономисты. Тандем *Бузгалин – Колганов* видит решение глобальной рецессии в векторе *социализации* по двум направлениям: 1) прямая селективная (с выделением категорий работников) общественная поддержка лишающихся работы лиц и их семей в достаточных масштабах и 2) прямая и/или косвенная общественная помощь частному сектору. Авторы рассматривают три базовых варианта действий по адресам выделяемой общественной помощи: а) целевое выделение средств собственникам предприятий; б) выплаты пособий работниками поддержание производств и в) та или иная форма компромисса между первыми двумя вариантами [Бузгалин, Колганов, 2020, с. 151-152].

Рыночная экономика – самая динамичная и предельно противоречивая система хозяйства. Её органические «провалы» в странах со зрелыми рынками (безработица, экология, социальное жилье, бедность) с середины XX в. Пытаются минимизировать высокими налогами и бюджетными ассигнованиями для пенсионеров, инвалидов, семей с

детьми, малообеспеченными. Но социально-рыночное хозяйство не снимает полностью свои ограничения из-за верховенства в отдельных странах «неолиберального авторитаризма» (Ханафи) [Ханафи, 2020, с. 5]. Часть этих проблем унаследовала и постсоветская Россия, еще не завершившая период первоначального накопления капитала.

Социально-экономическое неравенство в России подтверждается статистикой и наблюдениями социологов [Горшков, 2020]. За финансовую трехлетку предполагается переломать негативные тренды и выйти на деэскалацию бедности.

В настоящее время по поручению президента РФ федеральное правительство вместе с губернаторами и министрами «точечно» выделяло ассигнования и укрепляло инструменты поддержки: 1) семьям с детьми и безработным, 2) малому и среднему бизнесу, пострадавшему от пандемии и рецессии и 3) системообразующим предприятиям (более 1 тыс.). Обновленная Конституция дала старт пакету начинаний с целью качественного преобразования институтов социального государства в России.

Заключение. Современное социальное государство напоминает многогранник, стороны которого автономны, пограничны и коммуникативны по периметру и внутри пространства. Усложнение его функций просматривается не только и не столько по индикаторам материального благополучия, но и по всем слагаемым экзистенциального бытия человека как личности с *самоидентификацией* к себе, другим и к социуму. Оптимальное сочетание экономического прагматизма и социальной справедливости – приоритет первого порядка для текущего и последующих десятилетий XXI века.

Список литературы

1. Бондарь Н.С. Конституция России в условиях глобальных перемен / Н.С. Бондарь // Журнал. Рос. Права. – 2018. – № 12. – С. 18-32.
2. Бондарь Н.С. «Вечные» идеалы: насколько они неизменны в изменяющемся мире? / Н.С. Бондарь // Государство и право. – 2020. – № 6. – С. 20-34.
3. Бузгалин А.В. Рынок и собственность: социально-экономические уроки пандемии / А.В. Бузгалин, А.И. Колганов // Социс. – 2020. – № 8. – С. 145-156.
4. Горшков М.К. О социальных результатах постсоветских трансформаций / М.К. Горшков // Социс. – 2019. – № 11. – С. 3-17.
5. Зорькин В.Д. Конституция РФ – правовая основа интеграции российского общества / В.Д. Зорькин // Государство и право. – 2018. – № 12. – С. 5-17.
6. Зорькин В.Д. Справедливость – императив цивилизации права / В.Д. Зорькин // Вопросы философии. – 2019. – № 1. – С. 15-25.
7. Петухов В.В. Динамика социальных настроений и формирование спроса на перемены / В.В. Петухов // Социс. – 2018. – № 11. – С. 40-55.
8. Ханафи С. (Ливан). Глобальная социология: навстречу новым направлениям / С. Ханафи // Социс. – 2019. – № 8. – С. 3-7.

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В УСИЛЕНИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ РЕГИОНА

Попова Н.Е.

Филиал ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте», г. Рязань, РФ
pne.rabota@yandex.ru

Введение. В настоящее время практически невозможно представить развитие региональной экономики и формирование ее конкурентных преимуществ без инновационной деятельности и экономики знаний. Инновации, внедряемые в экономику региона, оказывают большое и разноплановое влияние на промышленность и производительные силы, усиливая тем самым конкурентоспособность территории.

Основная часть. Повысить конкурентоспособность субъекта РФ возможно именно путем развития и усиления предпринимательской деятельности в инновационной сфере [2]. В тоже время недооценка науки как основы инновационной деятельности приводит к односторонности суждения и может привести к выводу, что инновации, инновационная деятельность и инновационное предпринимательство возможны помимо науки. Достижение конкурентоспособности региона возможно только при усилении результативности науки, установление эффективных связей между фундаментальной и прикладной наукой, а также с реальным производством и инвестиционными процессами. Только в такой связке инновационная деятельность сможет обеспечить значительный потенциал роста и развития экономики региона.

Для повышения уровня конкурентных преимуществ региона особое внимание должно уделяться таким направлениям, как:

– включение экономических ресурсов региона в воспроизводственный процесс. Акцент в новой экономической политике необходимо перенести с существующих преимуществ и потенциалов, которыми сегодня определяются экономические возможности региона на будущие потенциалы развития. Требуется модель региональной экономики, включающая стремительное создание нового сектора экономики знаний. Импортозамещение – это тактическая задача. Стратегической задачей, вытекающей из видения долгосрочных перспектив, является создание регионального научно-производственно-инновационного комплекса на основе шестого технологического уклада;

– воспроизводство новой технической базы на основе инноваций в технологиях и создание инновационных конкурентоспособных продуктов, имеющих в своей основе значительный интеллектуальный ресурс [1].

Инновационные конкурентные преимущества – общность всех социально-культурных, организационно-экономических, технико-

технологических и других условий, которые существуют в регионе и, в свою очередь, способствуют выделению региона по этим критериям перед другими по показателям инновационной активности, позволяя продуктивно функционировать как в региональной, так и международной среде [6]. При новых условиях развития науки, техники и общества можно смело говорить о том, что силы социально-экономического развития, существовавшие в последние десятилетия, исчерпали свои ресурсы. Наиболее это заметно в тех сферах, уровень инноваций которых опережает средние показатели на сегодняшний день. В связи с этим появляется потребность в поиске современных источников повышения покупательского спроса и роста уровня жизни населения, что приводит к выводу об увеличении значимости инноваций в региональном развитии [3].

Инновационную среду региона можно представить в виде системы и определить как совокупность взаимосвязанных субъектов инновационной инфраструктуры и инновационного процесса, которым присуща высокая инновационная активность и восприимчивость. Данные субъекты действуют в благоприятном инновационном климате, способствующем реализовывать инновационный потенциал региона инновационным путем [4].

Необходимым условием сохранения и преумножения конкурентных преимуществ региона является инновационная активность.

При проведении инновационных преобразований с целью повышения региональной конкурентоспособности целесообразно рассматривать их воздействие на три основные сферы: экономическую, социальную и экологическую.

Экономические инновации позволяют повысить экономический эффект от производства продукции (работ, услуг). Они нацелены на снижение издержек производства или улучшение качества производимой в регионе продукции, и, как следствие, повышение цен и объема продаж. Экономические инновации обычно разделяют на технологические, организационные и маркетинговые.

Технологические инновации используются при разработке и создании новой продукции, технологий и материалов [5].

Организационные инновации представляют собой реализацию новых методов в ведении бизнеса, организации рабочих мест или организации внешних связей. Такие инновации обычно направлены на повышение эффективности деятельности организации, что достигается снижением административных и транзакционных издержек, повышением удовлетворенности работников, а также получением доступа к отсутствующим на рынке активам или снижением стоимости поставок.

Маркетинговые инновации заключаются в новых реализованных или значительно улучшенных маркетинговых методах, охватывающих существенные изменения в дизайне и упаковке продуктов, презентации

товаров и новом методе продаж, работ и услуг; их представление и продвижение на рынки сбыта, формирование новых ценовых стратегий.

Необходимость проведения экологических инноваций вызвана научно-техническим прогрессом, такие инновации призваны снизить пагубное воздействие хозяйственной деятельности на окружающую среду.

Социальные инновации направлены на повышение качества жизни населения, развитие и улучшение социальной инфраструктуры, обеспечение высоких социальных стандартов, создание механизмов стимулирования высококвалифицированного труда и т.д.

Заключение. Инновационный путь развития позволяет обеспечить конкурентоспособность и эффективность деятельности региона в настоящий момент, а также формирует потенциал устойчивого развития в будущем. Эффективная инновационная деятельность возможна только в условиях, благоприятствующих развитию новых знаний, разработке и внедрению новой техники и технологий, использованию новых методов организации производства. Процесс осуществления инновационной деятельности, направленный на развитие собственных или приобретенных новшеств, происходит в условиях, определенных инновационной средой.

Список литературы

1. Кострова Ю. Б. К вопросу об особенностях управления социально-экономическим развитием Рязанской области / Ю. Б. Кострова // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах: сборник научных трудов 8-й Международной научно-практической конференции, 21–22 февраля 2019 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – С. 225-227.
2. Кострова, Ю. Б. Диагностика региональной конкурентоспособности Рязанской области / Ю. Б. Кострова, О. Ю. Шибаршина // Московский экономический журнал. – 2019. – № 1. – С. 46.
3. Кострова Ю. Б. Участники инноваций и инструменты их финансовой мотивации / Ю. Б. Кострова, О. Ю. Шибаршина // Заметки ученого. – 2020. – № 7. – С. 95-97.
4. Кострова Ю. Б. Показатели оценки эффективности системы управления инновациями / Ю. Б. Кострова, О. Ю. Шибаршина // Финансовый бизнес. – 2021. – № 2 (212). – С. 30-32.
5. Лящук Ю. О. Подходы к инновационному развитию пищевой промышленности / Ю. О. Лящук // Современное состояние, перспективы развития АПК и производства специализированных продуктов питания: Материалы Международной научно-практической конференции посвящённой юбилею Заслуженного работника высшей школы Российской Федерации, доктора технических наук, профессора Гавриловой Н.Б., 24 апреля 2020 года. – Омск: Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина, 2020. – С. 817-819.
6. Саттарова, И. В. Инвестиционная привлекательность региона / И. В. Саттарова // Актуальные проблемы науки и практики XXI века: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 05 декабря 2016 года. – Рязань: ООО «Бук», 2016. – С. 55-57.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Салихова И.С., д-р экон. наук, проф.

ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте», г. Москва, РФ
irinasalikhova@yandex.ru

Введение. Сельское хозяйство является важнейшим сектором национальной и региональной экономики, в связи с чем проблематика данной отрасли остается в центре внимания многих исследователей [1–4]. С точки зрения институциональных и структурных преобразований аграрный сектор российской экономики характеризуется весьма противоречивыми результатами функционирования. Положительной стороной в развитии данного сектора следует считать сокращение участия государства в деятельности аграрных фирм, сосредоточение собственности у меньшего числа акторов (примерно 80 процентов сельхозорганизаций имеют всего от одного до пяти собственников), появление и активизацию роли фермеров в производстве сельскохозяйственной продукции, поддержку государством агрохолдингов и др. Положительным следует также считать развитие агропромышленной интеграции: сегодня примерно четверть выручки всех хозяйств приходится на переработанную продукцию и др.

В то же время, имеют место и существенные негативные последствия институциональных и структурных преобразований. Развитие агрохолдингов привело к «вымыванию» занятости и, следовательно, сокращению численности сельского населения. Усилилась монопольная власть крупных сельскохозяйственных организаций, что ухудшило конкурентные условия для тех производителей, кто не вошел в состав агрохолдингов. При общем росте доходов крупных сельхозпроизводителей, добавленная стоимость перераспределяется главным образом в пользу собственников и управляющих, но не в пользу работников и государства. Также возникает все больше вопросов, связанных с эффективностью программ импортозамещения, где на сегодняшний день преобладает подход, характеризующий лишь «внешние» аспекты проблемы, оставляя в стороне технико-технологические, когнитивные и в целом инновационные аспекты. Импортозамещение, связанное только собственно с производством конечной продукции, едва ли можно считать высокоэффективным, поскольку остаются проблемы, характеризующие качество опытно-экспериментальной базы создания новых сортов зерновых и видов животных, что является интегральным «тестом» на качество институциональных, организационных и кадровых инноваций.

Основная часть. Несмотря на реальные успехи, сельское хозяйство в РФ, тем не менее, по своей эффективности, находится на седьмом месте среди стран СНГ, причем фактический объем производства в рамках аграрного сектора составляет около 70 % потенциального выпуска. При этом, с учетом возможностей использования передовых технологий ведения бизнеса в сельском хозяйстве, потенциальный выпуск агропродукции мог бы в среднем возрасти в 4,5 раза, что свидетельствует о серьезной отсталости технологического развития страны и о необходимости срочного внедрения передовых способов хозяйствования [4]. Не менее актуальными являются вопросы обеспечения продовольственной безопасности страны как важнейшего элемента ее национальной безопасности, и это при том, что значительная часть сельскохозяйственных земель (до 40 млн га) в настоящее время попросту не используется [3, с. 54]. В целом, проблемы развития современного отечественного аграрного сектора экономики интегрируются в следующие положения.

Во-первых, глубинным фактором торможения российского сельского хозяйства является низкое качество институционального капитала и, прежде всего, система спецификации и защиты прав собственности [5]. При этом очевидно, что в условиях отсутствия инклюзивных институтов, формируемых «снизу», перспективы ускоренного инновационного (технико-технологического, организационного, кадрового) развития производства на селе будут оставаться весьма неопределенными. Другими словами, творчески-трудовая энергия сельхозпроизводителей на всех уровнях будет использоваться далеко не в полную силу, что не позволит обеспечить существенный рост выпуска на основе «точечного» совершенствования совокупной факторной производительности.

Во-вторых, несмотря на то, что ускоренное развитие агрохолдингов обеспечивает определенный рост производства (за счет вертикальной интеграции производства, поиска резервов и возможностей для инвестирования, «точечного» решения задач продовольственного импортозамещения, четкой ориентации на экспорт экологически чистой продукции и др.), не следует возлагать чрезмерные надежды на крупных сельхозпроизводителей, высокая «эффективность» которых отнюдь не всегда есть следствие реальных инноваций и новых форм управления. Напротив, как показывает практика, более высокую эффективность демонстрируют именно фермерские хозяйства, что требует повышенного интереса и инвестиционного «внимания» со стороны общества и государства, особенно в условиях императива обеспечения устойчивой продовольственной безопасности страны. Таким образом, хотя агрохолдинги играют ведущую роль в производстве сельхозпродукции (более 50% выручки среди всех производителей отрасли), однако их рентабельность ниже, чем в организациях, не входящих в их состав. В связи с этим, представляется весьма сомнительной постоянная господдержка крупных агрохолдингов; становится очевидным, что «для

роста производства большой эффект имеет поддержка не отдельных крупномасштабных проектов, а многочисленных компаний с меньшими инвестициями» [6, с. 56].

В-третьих, отечественный аграрный сектор хозяйства по-прежнему имеет весьма слабое техническое оснащение, а также испытывает потребность в масштабных инновациях, связанных с производством органических и минеральных удобрений, а также с оптимальным известкованием почв. Становится очевидным, что без ускоренного развития и качественного обновления промышленности (прежде всего, сельскохозяйственного машиностроения), темпы роста аграрного производства закономерно примут «затухающий» характер, достигнув определенного «предела эффективности» (возможно, этот предел уже наступил).

Заключение. Таким образом, решение задач развития аграрного сектора российской экономики требует новой релевантной программы, которая призвана интегрировать все соответствующие ключевые элементы (социокультурные, институциональные, когнитивные, отраслевые, региональные, технологические и др.), а также содержать обоснованные краткосрочные и стратегические ориентиры, подкрепленные не только материальными ресурсами, но и высококачественным ценностно-смысловым и институциональным капиталом. При этом, конечно же, необходимы нормальные и весьма конкретные условия функционирования отечественного сельского хозяйства, среди которых следует выделить гарантированный объем закупок сельскохозяйственной продукции по оговоренным ценам; «длинные» деньги под небольшие проценты; паритетные цены на сельскохозяйственную и промышленную продукцию; развитие сельскохозяйственной кооперации для малых форм хозяйствования; эффективное лоббирование интересов аграриев; государственная поддержка российских инноваторов.

Список литературы

1. Бородин К. Влияние эмбарго и санкций на агропродовольственные рынки России: анализ последствий / К.Бородин // Вопросы экономики. – 2016. – № 4. – С. 124-144.
2. Васильева О. Производительность сельскохозяйственных предприятий и их участие в агрохолдингах на Дальнем Востоке / О. Васильева, А. Билько // Вопросы экономики. – 2017. – № 8. – С. 104-121.
3. Голубев А. Импортзамещение на агропродовольственном рынке России: намерения и возможности / А. Голубев // Вопросы экономики. – 2016. – № 3. – С. 46-63.
4. Коротченя В. Техническая эффективность сельского хозяйства России / В. Коротченя // Вопросы экономики. – 2016. – № 4. – С. 144-156.
5. Салихов Б.В. Организационно-экономические основы повышения эффективности производственного институционального предпринимательства / Б.В. Салихов, В.Б.Воронин // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 2 (22). – С. 155-160.
6. Узун В.Я. Оценка влияния институциональных и структурных изменений на развитие аграрного сектора России / В.Я Узун, Н.И. Шагайда // Вопросы экономики. – 2019. – № 4. – С. 39-59.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОСТРАНСТВЕННОГО ИЗУЧЕНИЯ НЕРАВНОМЕРНОСТИ И НЕОДНОРОДНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Судакова Г.Ю.

Рязанский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», г. Рязань, РФ
minat.valera@yandex.ru

Введение. Инновационная деятельность, представляющая собой комплекс работ по созданию, освоению, распространению и использованию различных инноваций – в широком смысле, либо практическое использование интеллектуального потенциала при генерации инновационного продукта (в сочетании с материальным и энергетическим продуктом), обладающего новыми качествами – в узком смысле, на государственном уровне осуществляется в рамках *национальной инновационной системы* (НИС). Последняя, в свою очередь, традиционно рассматривается как подсистема экономической системы страны. Концептуальные вопросы выбора оптимального пути инновационного развития на различных уровнях организационно-пространственной иерархии и реализации модели НИС (на соответствующих уровнях) отличаются разнообразием предметной области исследования, соответствующей объекту определенного иерархического уровня.

Основная часть. Инновационная деятельность направлена, прежде всего, на развитие *инновационной экономики / экономики знаний* на любом пространственном уровне. Указанная экономическая модель в эволюции общественных отношений по инновационному типу связана со структурными изменениями в экономике, ее коренной трансформации и модернизации, с формированием новой системы интересов, ростом знаний и умений, с пересмотром критериев оценки *эффективности экономического роста* в сторону тех, которые основаны на инновациях.

«Пространственный срез» инновационной деятельности, осуществляемой посредством взаимодействия новаторов (создателей новшества), инноваторов (создателей инновационного продукта) и государства (регулятора инновационного процесса) предполагает познание закономерностей «развертывания» инновационного цикла в рамках конкретных целостных территориальных образований.

Большинство научных исследований, предметной областью которых выступают пространственные аспекты экономики, организации и управления в инновационной сфере, определяют в качестве таковых образований *региональные инновационные системы* (РИС). Последние представляют собой сложные открытые системы с сетевой

организационной структурой и определенной территориальной иерархией. В них как отдельные элементы, так и система в целом обладают гибким механизмом координации и специфической институциональной структурой. При этом, теория пространственной экономики не отождествляет границы РИС с какими-либо административно-территориальными границами тех или иных субъектов внутриполитического территориального деления конкретной страны. Регионализация / «полирегиональность» и, вместе с тем, пространственное единство инновационной деятельности, воплощающей в себе «интегративные и ассоциативные черты экономического пространства» [6, с. 68], предполагают диалектический взгляд на экономическую сущность феномена современных инноваций.

Ограниченность экономических факторов / ресурсов (в данном случае, инновационного потенциала территории, имеющего ярко выраженный региональный, либо субрегиональный характер) и оптимального распределения полезных обществу благ посредством инновационной активности и сотрудничества в инновационной сфере определяют комплекс задач, связанных:

- во-первых, с ростом количества инновационных продуктов (товаров, работ, услуг) при определенном приросте ресурсов и эффективностью вариантов их распределения;

- во-вторых, с максимизацией предельной производительности и справедливостью распределения, в соответствии с некими критериями общественной пользы.

Вторая из перечисленных комплексных задач, стоящих перед экономикой инновационного типа (экономикой знаний), отражает *приоритетность развития над ростом*, что предполагает «... учет интереса конкретных групп населения, развитие конкретных территорий» [4, с. 5], связанных с *пространственной неоднородностью и неравномерностью экономического развития* [2].

Регулирование и интегрирование экономических отношений в пространстве посредством *государственной региональной политики экономического роста инновационного типа* (в терминологии О.С. Сухарева [7]), являющейся не просто составным, а возрастающим по своей важности / приоритетности, элементом общей экономической политики, актуализирует пространственные аспекты развития любого (в особенности крупного федеративного) государства и общества.

Пространственные индикаторы, сочетающие многообразие объективных (микро- и макроэкономических) и субъективных (регуляторных – как рыночных, так и дирижистских) экономических факторов, форм и направлений инновационной деятельности, указывают на:

- *пространственную неравномерность инновационного развития* (в терминологии Е.Ф. Никитской), познаваемую как в структуре, так и в

динамике на основе как вертикальных (центр – регионы), так и горизонтальных (межрегиональных) связей и взаимодействий [6],

– *неоднородность единого инновационного пространства* (в терминологии Е.М. Бухвальда), во многом определяемого межрегиональной экономической дифференциацией [1], оказывающей неоднозначное (порой разнонаправленное) воздействие на параметры *экономического роста* [3] и, прежде всего, *уровнем технологичности* (по О.С. Сухареву), под которым понимается «...соотношение объема инновационной к неинновационной продукции» [7, с. 5].

Заключение. Следовательно, геоэкономическое состояние и динамика отражают общественно-экономический прогресс, наряду с традиционными факторами производства, технологиями и институтами, определяя чувствительность и инструментарий государственной региональной инновационной, технологической, инвестиционной и иной политики и обеспечивая экономический рост. Это свидетельствует о недопустимости инновационной модернизации, особенно в федеративном государстве, путем реализации методов выравнивания уровней регионального развития и сглаживания неоднородности инновационного пространства исключительно «сверху».

Подчеркнутое цитируемыми российскими учеными «связное рассмотрение процессов» (имеется в виду региональных инструментов инновационного развития) на макро- и микроуровне показывает наличие такой связи на в наиболее развитых странах [5].

Список литературы

1. Бухвальд Е.М. Единое инновационное пространство как приоритет пространственного развития российской экономики / Е.М. Бухвальд // Вестник института экономики РАН. – 2019. – № 4. – С. 9–25.
2. Василенко В. Основные характеристики экономического пространства (теоретический дискурс) / В. Василенко // Федерализм. – 2017. – № 4. – С. 113–128.
3. Глинский В.В. О направлениях воздействия территориальной дифференциации на экономический рост / В.В. Глинский, Л.К. Серга, А.А. Кисельников, Т.Г. Храмцова // Вестник НГУЭУ. – 2018. – № 4. – С. 64–71.
4. Минакир П.А. Экономика и пространство (тезисы размышлений) / П.А. Минакир // Пространственная экономика. – 2005. – № 1. – С. 4–26.
5. Минат В.Н. Пространственная неравномерность и неоднородность инновационной деятельности США / В.Н. Минат // Инновации. – 2021. – № 2. – С. 93–104.
6. Никитская Е.Ф. Пространственная неравномерность инновационного развития макрорегионов и регионов России / Е.Ф. Никитская // Федерализм. – 2020. – Т. 25. – № 4. – С. 68–89.
7. Сухарев О.С. Структура технологической динамики и экономического роста России / О.С. Сухарев // Федерализм. – 2020. – Т. 25. – № 4. – С. 5–25.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ

Хромов Н.И., д-р экон. наук, доц.,

Козак Д.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

n.khromov@donnu.ru

Введение. Действующая налоговая политика и налоговая система формировались в различных странах по-своему, этому поспособствовали разнообразные исторические, культурные, экономические, политические, социальные и другие события и процессы. За последние годы, особенно широкую значимость приобретает экономический сектор развития. Из-за пандемии COVID-19 многие страны потерпели финансовые убытки, данный кризис потребует кардинальных изменений в сфере налогообложения. Поэтому каждому государству пришлось корректировать, вносить поправки в налоговую систему и систему налогообложения, а также и налоговое законодательство.

Целью исследования является анализ налоговой политики Донецкой Народной Республики (ДНР) и разработка теоретических рекомендаций по совершенствованию механизма регулирования системы налогообложения.

Основная часть. Значимую роль в налоговой политике играет структура налогового законодательства, которая представлена на рис. 1 [2].



Рис. 1. Структура налогового законодательства ДНР

Главная роль в управлении налогообложением возложена на Министерство доходов и сборов ДНР. С момента формирования, Министерство доходов и сборов ДНР активно работает над решением проблемы построения эффективной налоговой системы.

На протяжении всего своего существования налоги являются главным регулятором процесса воспроизводства экономических благ, тем самым оказывают существенное влияние на основные характеристики функционирования актуальной экономики [3]. Стоит выделить три основных вида реализации налоговой политики в ДНР (рис. 2).



Рис. 2. Виды реализации налоговой политики в ДНР

Исходя из это необходимо отметить, что различные развитые западные страны зачастую реализуют только второй и третий типы налоговой политики, в отличие от ДНР, для которой характерен в основном первый тип. Поэтому возникает острая необходимость реформирования налоговой системы страны, поскольку такая политика не способствует увеличению налоговых поступлений, наоборот, таким образом хозяйствующие субъекты уходят в теневую экономику.

Также необходимо подчеркнуть огромную важность проблем налоговой политики в ДНР. На сегодня, среди актуальных проблем налоговой политики можно выделить следующие:

1. Недостаточное стимулирование реального сектора экономики.
2. Стремление к уклонению от уплаты налогов.
3. Отсутствие стабильности в проводимой налоговой политике.

Выявлено, что большой и самой основной проблемой остаются всевозможные схемы ухода от уплаты налогов. Перед Правительством ДНР стоит серьезная задача – четко определить границу между добросовестными и недобросовестными методами снижения налоговой нагрузки, возможностями налогового планирования, не повторяя ошибок пережитка прошлых лет, избегая неточностей и намеренных искажений предыдущего законодательства. Четкого ответа на вопрос каковы критерии определения «хороших» и «плохих» схем до сих пор нет, в чем заключается одна из основных проблем также и развитых государств, таких, как Россия, Швеция, США и т.д. [1]. Главным критерием является то, ради чего проводится сделка или последовательность сделок и каково их экономическое содержание. Если сделка изначально носит цель ухода от налогов, то, даже будучи формально законной, она может быть подвергнута сомнению с точки зрения налогообложения. При решении

этого вопроса необходима доработка налогового законодательства с целью устранения «налоговых дыр», допускающих сделки ради ухода от уплаты налогов.

Кроме указанных недостатков следует обратить внимание на искусственное ограничение экспортно-импортных операций между ДНР и ЛНР (Луганской Народной Республикой), вызванное наличием таможенной границы, что не позволяет сформировать единое правовое пространство в сфере налогообложения. Функционирование налоговой системы в ДНР связано со многими проблемами и противоречиями. Структура и организация налоговой системы характеризуется тем уровнем развития государства, который есть в настоящее время.

Налоговая политика является составной частью социально-экономической политики государства, которая ориентирована на создание налоговой системы, стимулирующей накопление и рациональное использование национального богатства страны, способствует гармонизации интересов экономики и общества и тем самым обеспечивает социально-экономический прогресс общества [4].

Приспособление налоговой системы ДНР к современным условиям должно иметь характер постепенных сдвигов, которые должны опираться на экономическую, политическую и социальную стабильность в стране.

Заключение. Таким образом, тщательно продуманная налоговая политика, являющаяся значимым механизмом, воздействующим на уровень экономического развития. Сами налоги также играют важную роль, так как являются одним из важнейших инструментов стимулирования социально-экономической сферы. Это способствует построению эффективной налоговой системы с благоприятными условиями для взаимодействия налоговых органов и налогоплательщиков, а также повышает уровень «правовой культуры».

Список литературы

1. Лыкова Л. Н. Налоговые системы зарубежных стран: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. Н. Лыкова, И. С. Букина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 309 с.
2. О налоговой системе: закон Донецкой Народной Республики от 25 декабря 2015 г. № 99-ІНС: [принят Народным Советом 25 декабря 2015 г.: по состоянию на 24 сентября 2020 г.] // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – URL: <https://dnrsovet.su/zakon-o-nalogovoj-sisteme-donetskoj-narodnojrespubliki>.
3. Попова Л. В. Проблемы налоговой политики РФ на макро- и микроэкономических уровнях, основные направления совершенствования налоговой политики Российской Федерации / Л. В. Попова, И. В. Елисеева // Экономические и гуманитарные науки. – 2020. – № 7 (342). – С. 56-60.
4. Сокирка Ю. С. Современная Россия: налоговая политика на данном этапе / Ю. С. Сокиркина // Евразийский союз ученых. – 2017. – № 112 (44). – С. 61-64.

ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

Хромов Н.И., д-р экон. наук, проф.,

Нечаева М.Л.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

marina-nechayeva-95@mail.ru

Введение. Человеческий капитал из затратной статьи расходов превратился в основной фактор развития социума и промышленности, занял ведущее место в национальном богатстве у около 80 % развитых стран мира. С учетом сложившихся тенденций, современная экономика развитых стран должна быть названа экономикой эффективного человеческого капитала: человек и его знания, умения, навыки, а не техника и оборудование, являются главным фактором роста конкурентоспособности организаций и территорий, повышения их экономической и социальной эффективности.

Основная часть. Человеческий капитал в современной экономической системе, в условиях мировой глобализации, неизбежно превращается в лучшее для своего функционирования условие. Это приводит к тому, что первоочередной задачей является развитие человеческого капитала как фактора производительности [4].

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» акцентируется внимание на том, что для перехода от сырьевого и экспортно-ориентированного к инновационному типу развития экономики необходимо воплотить ряд направлений, одним из которых является формирование, развитие человеческого капитала[3].

Понимание важности человеческого капитала, его роли в получении доходов, преимуществ, полученных индивидами, организациями и государствами в целом, относительно недавно пришло. Признание важнейшей роли человека в общественных воспроизводствах – бесспорная заслуга основателей теории человеческого капитала. Ее зарождение связано с научными трудами В. Пэтти, А. Смита, А. Маршалла, а фундаментальная теоретическая разработка – американским экономистам Т. Шульцу и Г. Беккеру [1].

Государственное управление является специфической сферой деятельности, поскольку результат деятельности государственного служащего не отражает прибыль организации, так что оценка эффективности использования человеческих ресурсов в государственном секторе представляет собой крайне сложную задачу, а положительное или

негативное влияние принятых служащими решений заметно только спустя длительное время, порой превышающее срок госслужбы. В связи с этим, человеческий капитал государственной власти должно оцениваться в первую очередь способностями, навыками и умениями государственных чиновников принимать решения, положительно влияющие на рост благополучия населения в целом страны.

Высокая эффективность муниципального и государственного управления положительно влияет на стабильность и рост экономики государства. Качественное предоставление государственных услуг населению, создание оптимальных условий развития бизнеса, высокая удовлетворенность и доверие населения, экономический рост - зависит от добросовестного и профессионального труда государственного служащего.

Учитывая особенности государственной службы, человеческий капитал в государственном и муниципальном управлении следует рассматривать как «запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им либо в производственных, либо в потребительских целях» [2]. Из чего следует: человеческий капитал муниципального образования – это человеческий капитал отдельных людей, который обеспечивает развитие данного муниципального образования.

Таким образом, главным показателем эффективности работы администраций городов и районов считается качество жизни населения, сохранение и повышение которого является основной целью муниципального и государственного управления. Развитие человеческого капитала является одной из основных стратегических целей местного самоуправления, государства и корпорации, а разработка стратегии развития человеческого капитала – важным направлением деятельности местной власти.

Именно человеческий капитал определяет возможность создания и реализации конкурентных преимуществ региона и города, способность к созданию постиндустриальной экономики и элементов новой экономики (инновационной и информационной).

Повышение качества человеческого капитала государственного и муниципального управления положительно влияет на такие факторы как:

- уровень образования, знания населения;
- инвестиции в воспитание, образование, медицинское обслуживание, знания, безопасность и др.
- интенсивность и качество труда;
- уровень менеджмента и маркетинга;
- здоровье населения (среднюю продолжительность жизни);
- степень свободы перемещения населения;
- уровень развития в регионе науки и системы образования;
- уровень медицинского обслуживания населения;

- уровень миграции населения;
- уровень развития инфраструктуры;
- индекс естественного прироста населения;
- уровень социального напряжения населения;
- возможности создания и развития инновационного и венчурного бизнесов.

Источником формирования, развития и воспроизводства человеческого капитала государственной и муниципальной службы является, прежде всего, система высшего образования.

Глубокое усвоение вопросов управления в подразделениях государственных и муниципальных организаций на основе теоретических знаний, полученных при изучении общепрофессиональных дисциплин, улучшение качества профессиональной подготовки, закрепление знаний по управленческим, правовым и экономическим дисциплинам, уровень мотивации, использование инновационных технологий – является основой развития человеческого капитала кадрового резерва государственных и муниципальных служащих.

Заключение. Человеческий капитал в государственном и муниципальном управлении представляет собой накопленные знания, умения и навыки государственных и муниципальных служащих, обеспечивающих развитие как местного муниципалитета, так и государства в целом. Человеческий капитал и муниципальное управление тесно взаимосвязаны: качество госуправления способствует развитию и сбережению человеческого капитала (и соответственно кадрового потенциала общества). А человеческий капитал в значительной мере обуславливает качество госуправления. И именно эти факторы являются критически важными для социально-экономического развития государства.

Список литературы

1. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А.Ф. Козаков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 6. – 2009. – С. 3-11.
2. Коновалова С.В. Управление человеческим капиталом на муниципальном уровне [Электронный ресурс]: Международный студенческий научный вестник – 2018. – № 2. – Режим доступа: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=18334> (дата обращения 19.09.2021).
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс]: Консультант Плюс надежная правовая поддержка – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/ (дата обращения 19.09.2021).
4. Крутикова В.В. Управление человеческим капиталом на муниципальном уровне [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» – 2014. – № 11. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-na-munitsipalnom-urovne> (дата обращения 19.09.2021).

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ФОРМ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТУРИСТКОЙ СФЕРЕ

Черкашина Т.В.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ДНР

Cherkashina-tatyana@list.ru

Введение. В современных туризм является наиболее динамично развивающимся сектором услуг. Для преодоления дефицита бюджетного финансирования, развития отраслей, которые длительное время находились в зоне ответственности государства, необходимо привлечение значительных капиталовложений. Самостоятельно туристические компании не могут освоить крупные инфраструктурные проекты. Одним из эффективных механизмов решения проблемы финансирования может стать государственно-частное партнерство, которое является важным механизмом развития инфраструктуры, в том числе в сфере туризма, который может стать источников доходов государственного бюджета, в том числе непризнанных территорий.

Основная часть. В социально-экономическом секторе экономики государственно-частное партнерство (ГЧП) может стать действенным механизмом. Анализ опыта зарубежных стран показывает, что современная политика стран настроена на диалог с частным капиталом.

Опыт зарубежных стран в реализации проектов с применение форм ГЧП разработан и совершенствуются. Эффективной реализации ГЧП-проектов в зарубежных странах обусловлено следующими факторами:

- эффективная административная структура;
- развитый частный сектор;
- инвестиционный потенциал.

Темпы реализации таких проектов в мировой практике весьма различны. Так лидерами в реализации ГЧП являются такие страны как Великобритания, США, Германия и Франция.

Наиболее часто ГЧП реализуется в следующих отраслях:

а) транспортная инфраструктура: автомобильные дороги, железные дороги, инфраструктура аэропортов, метрополитен и другой транспорт общего пользования;

б) социальная инфраструктура: здравоохранение, санаторно-курортное лечение, образование, культура, социальное обслуживание, спорт;

в) энергетическая инфраструктура: производство, передача и распределение электрической и тепловой энергии;

г) коммунальная инфраструктура: водоснабжение и водоотведение, утилизация (захоронение) бытовых отходов, социально-бытовые объекты.

Анализ мирового опыта применения ГЧП в сфере туризма позволил выделить следующие основные формы ГЧП, которые включают концессию (США, Франция, Россия, Украина), частную финансовую инициативу (Великобритания), проекты гринфилд, браунфилд, грейфилд (Канада, Япония), лизинг, аренду, управленческие контракты, способствующие улучшению и развитию туристской инфраструктуры (табл. 1).

Таблица 1

Наиболее распространенные формы ГЧП по странам [3]

Страны	Наиболее распространенные формы ГЧП
Великобритания	Частная финансовая инициатива
США, Франция, Россия, Украина	Концессия
Канада, Япония	Проекты гринфилд, раунфилд, грейфилд
Франция, США	Аренда, лизинг, управленческие контракты
Приднестровская Молдавская Республика	Контракты на услуги
Луганская Народная Республика	Контракты на управление, совместное предприятие

В зарубежных странах наибольшее развитие получили договорные формы ГЧП. Среди них наиболее распространенной является концессия – договор о передаче в пользование комплекса исключительных прав, принадлежащих правообладателю.

На практике в зарубежных странах часто используются комбинации перечисленных форм. Мировыми лидерами в области государственно-частного партнерства признаны США и Великобритания, Франция и Германия. В непризнанных республиках наиболее распространенными формами ГЧП являются контракты на услуги (Приднестровская Молдавская Республика, и контракты на управление, совместное предприятие (Луганская Народная Республика).

С другой стороны необходимо обратить внимание основные риски, с которыми сталкиваются стороны в реализации проектов ГЧП со стороны государства и бизнеса (частного инвестора).

- сложность расчета финансовой выгоды;
- низкий фактор прогнозирования рисков реализации проектов ГЧП;
- высокий коррупционный риск;
- низкая стратегическая гибкость частного партнера при принятии бизнес решения.

Следовательно, осуществляется поиск баланса при принятии решения о реализации проектов ГЧП обеими сторонами. Мировой опыт показывает важную составляющую эффективности реализации

совместных проектов ГЧП – наличие конкуренции частных компаний за получения контрактов.

В современном обществе большую актуальность приобретают различные формы, которые оказывают содействие государству в выполнении и решении поставленных им задач.

Основными факторами, которые определяют развитие проектов ГЧП в России: организационно-правовая структура ГЧП в регионе; опыт реализации проектов; инвестиционная привлекательность региона для частного бизнеса.

В условиях дефицита бюджетных средств, многие страны прибегают к поиску новых альтернатив, позволяющих привлечь внебюджетное финансирование для реализации инфраструктурных проектов. В связи с этим интерес будут иметь проекты, основанные на принципах государственно-частного партнерства.

Сотрудничество государства и бизнеса позволяет снизить издержки строительства, в частности в туристской инфраструктуре, повысить инвестиционную привлекательность и увеличить долю иностранных инвестиций в развитие туристской инфраструктуры.

Заключение. Таким образом, применение форм ГЧП как в развитых странах разнообразны в зависимости от различных критериев: степени экономического развития страны (республики), системы правоотношений, видения роли государства и бизнеса в экономике, заданий, стоящих на определенном этапе развития стран, отношения общества и бизнеса и многих других факторов.

Особенностью непризнанных территорий является неопределенность, рискованность крупного вложения капитала, поэтому государственно-частное партнерство является из наиболее перспективных форм развития туризма. В данных условиях для развития ГЧП в туризме со стороны государства необходимо обеспечить: льготные условия аренды земли; льготные тарифы на коммунальные услуги; льготные ставки по кредитам; отмена НДС на 5 лет; отмена таможенных пошлин.

Список литературы

1. Варнавский В.Г. Управление государственно-частными партнерствами за рубежом / В.Г. Варнавский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2012. – № 2. – С. 133-147.
2. Гостева Н.А. Преимущества механизмов государственно частного партнерства в социальной сфере в зарубежных странах / Н.А. Гостева, А.Г. Вялкин // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2014. – № 41. – С. 29-38.
3. Кочеткова С.А. Государственно-частное партнерство: учебное пособие / С.А. Кочеткова. – М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2016. – 174 с.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Шабалина Л.В., канд. экон. наук, доц.,

Коробкова Е.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк, ДНР

luda_2270@mail.ru

Введение. Инновационная деятельность Российской Федерации (РФ) в условиях продолжающегося санкционного давления и одновременного сохранения необходимости перехода экономики на несырьевую модель развития, характеризуется стратегическим вектором развития, приобретая главенствующее значение для экономики, что вызывает необходимость анализ результативности инновационной деятельности государства.

Цель исследования – проведение анализа результативности инновационной деятельности Российской Федерации.

Основная часть. Под влиянием глобализации РФ стала активно развивать инновационную деятельность, что требует значительного государственного финансирования. При этом следует отметить, что несмотря на увеличение объема инвестиций в последние годы в образование и науку, она все еще отстает от более развитых стран. Так, например, в Японии инвестиции в инновации составили 77 %, в США – 60 %, в России – 23 %. Сложившаяся ситуация приводит к тому, что доля на мировом рынке наукоемкой продукции РФ составляет 0,3 %, тогда как Японии – 30 %, США – 36 % [1].

Структура источников финансирования НИОКР в 2010-2020 гг. свидетельствует о том, что в РФ основным источником финансирования является государственный сектор, из которого поступает 50-60 %. Доля предпринимательского сектора составляет 20-27 %, что более чем в два раза ниже по сравнению с другими странами [2]. Данные обстоятельства свидетельствует о том, что переход к рыночной экономике в РФ не затронул инновационные и наукоемкие сектора экономики, поскольку движущим фактором инновационного развития в развитых странах является предпринимательский сектор, из которого поступает в среднем 73 % затрат на исследования и разработки. Тогда как в РФ спрос на научно-техническую продукцию формируется за счет государства, которому приходится компенсировать инвестиционную активность бизнеса и недостаточную эффективность налоговой, инвестиционной и законодательной политики государства.

Научно-исследовательская деятельность является одним из стратегических факторов развития инновационной деятельности государства. Так, показатель количества исследователей на 1000 занятых в экономике в

РФ в 2013-2020 г. составил 5 чел., что свидетельствует о низкой инновационной активности, при этом численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками уменьшилась на 8 % [3].

Оценить изменение количества новых знаний и технологий можно на основе патентной активности субъектов инновационной деятельности. Так, в РФ в 2020 г. по сравнению с 2013 г. наблюдалось как снижение количества поданных заявок на патенты, так и выданных патентов (табл. 1).

Таблица 1

Поданные заявки на патенты и выданные патенты в РФ [4-5]

Показатели	2013	2015	2017	2019	2020	Темп прироста 2013/2020 в %
<i>Заявки на патенты всего, из них:</i>	64 266	62 352	53 584	52 567	51 883	-19
Изобретения	44 914	45 517	36 454	35 511	34 948	-22
Полезные модели	14 358	11 906	10 643	10 136	9 195	-36
Промышленные образцы	4 994	4 929	6 487	6 920	7 740	55
<i>Выдано патентов всего, из них:</i>	47 752	49 173	48 367	48 251	40 574	-15
Изобретения	31 638	34 706	34 254	34 008	28 788	-9
Полезные модели	12 653	9 008	8 774	8 848	6 748	-47
Промышленные образцы	3 461	5 459	5 339	5 395	5 038	46

При этом следует отметить, что за последние пять лет общее количество используемых объектов интеллектуальной собственности, увеличилось на 83 % из них: изобретений – на 30 % и промышленных образцов – на 58 %, что свидетельствует об эффективном использовании инноваций в экономике государства, а также о тесной связи бизнеса и науки.

Количество зарегистрированных в 2020 г. распоряжений исключительным правом на изобретения, полезные модели и промышленные образцы по сравнению с 2013 г. уменьшилось на 4 % (табл. 2).

Таблица 2

Распределение по отраслям зарегистрированных распоряжений исключительным правом на изобретения, полезные модели и промышленные образцы [4-5]

Отрасль	Год					Прирост 2013/2020, %
	2013	2015	2017	2019	2020	
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7
Легкая, пищевая промышленность	276	200	192	206	180	-35
Машиностроение, станкостроение, производство инструмента	248	211	223	277	194	-22
Медицина	473	439	429	401	410	-13
Энергетика, электротехника	490	470	418	497	517	6
Химия, нефтехимия	382	407	475	405	413	8
Электроника, вычислительная техника	216	209	316	342	290	34

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Металлургия	108	100	89	79	110	2
Нефтегазодобывающая пром-ть	168	135	146	151	168	0
Строительство, строительные мат-лы	252	245	240	249	185	-27
Прочие	510	549	463	650	769	51
Итого	3 123	2 965	2 991	3 257	3 236	4

При этом следует отметить, что наибольшее снижение наблюдалось в легкой и пищевой промышленности (35 %), строительстве и строительных материалах (27 %). По мнению Заковалова М.А., данные обстоятельства связаны «...с неготовностью НИОКР к коммерциализации, поскольку разработчиков необходимо сориентировать на данный процесс уже на посевной стадии проекта, поскольку затраты на изменение проекта на его более ранней стадии в разы меньше, чем на последующих» [6]. Галимова М.П. отмечает, что коммерциализация возможна на основе создания эффективной бизнес-модели, позволяющей привлечь рискованные инвестиции для вывода на рынок и успешных продаж инновационных продуктов и услуг [7].

Заключение. Проведенное исследование свидетельствует о том, что изменилась отраслевая структура распоряжений исключительным правом на изобретения, полезные модели и промышленные образцы. Несмотря на снижение количества выданных патентов, внедрение объектов интеллектуальной собственности в экономику значительно увеличилось, что свидетельствует о траектории инновационно-ориентированного роста РФ.

Список литературы

1. Индикаторы научной активности 2020. – Текст: электронный // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – 2020. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 14.09.2021).
2. Gross domestic expenditure on R&D. – Текст: электронный // Organization for Economic Cooperation and Development: официальный сайт – 2020. – URL: <https://www.oecd.org/> (дата обращения: 14.09.2021).
3. Наука и инновации. – Текст: электронный // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – 2020. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 16.09.2021).
4. Годовой отчет Роспатент 2017. – Текст: электронный // Федеральная служба по интеллектуальной собственности: официальный сайт. – 2017. – URL: <https://rospatent.gov.ru/ru> (дата обращения: 17.09.2021).
5. Годовой отчет Роспатент 2020. – Текст: электронный // Федеральная служба по интеллектуальной собственности: официальный сайт. – 2020. – URL: <https://rospatent.gov.ru/ru> (дата обращения: 17.09.2021).
6. Коммерциализация технологий. – Текст: электронный // Высшая школа экономики: официальный сайт. – 2020. – URL: <https://www.hse.ru/> (дата обращения: 19.09.2021).
7. Основные проблемы коммерциализации результатов инновационной деятельности – Текст: электронный // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: официальный сайт. – 2020. – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 19.09.2021).

О СУЩЕСТВУЮЩИХ МОДЕЛЯХ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В ЗАРУБЕЖНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Шемякина Н.В., канд. экон. наук, доц.,

Бечвая И.Е.

ГБУ «Институт экономических исследований», г. Донецк, ДНР

timasav4enko@gmail.com

Введение. Вопросы формирования и развития инновационных секторов экономики современных государств сегодня приобретают особую актуальность, поскольку эти процессы выступают основой устойчивого экономического прогресса и роста инвестиционной привлекательности стран. Цель работы состоит в исследовании особенностей существующих моделей (типов) инновационной системы (ИС) в зарубежной экономике.

Основная часть. Универсальная классификация моделей инновационных систем в глобальном, всемирном масштабе предполагает выделение четырех ключевых типов инновационной системы, каждому из которых присущи специфические особенности инновационных процессов в государстве: способы финансирования, основные направления вложений, формы и методы активизации внедрения инноваций, уровень развития инфраструктурных объектов [1]:

1. Евроатлантическая модель. Применяется в западноевропейских государствах: Франции, Великобритании и др. Включает в себя сплошной инновационный цикл, начиная от формирования идеи и заканчивая ее коммерческим воплощением. В основе модели – сочетание принципов:

- приоритетным направлением государственной политики является развитие фундаментальных и прикладных научных исследований;

- среди источников финансирования научных изысканий преобладают государственные (целевые программы, субсидии, пособия, стипендии, гранты и т.д.), а спрос на результаты прикладных исследований обеспечивается предпринимательским сообществом;

- центры исследований в такой модели представлены крупнейшими образовательными учреждениями;

- реализация инновационных процессов осуществляется с применением целенаправленно разработанных механизмов и методов;

- формирование единого европейского экономического пространства приводит к размытию границ инновационной системы государств.

2. Восточноазиатская модель ИС. Этот тип характерен для большинства государств региона: Японии, Южной Кореи, Гонконга и др. Особенностью является отсутствие этапа фундаментальных исследований при университетах. Этой модели присущи такие черты:

- ядро НИС представлено исследовательскими центрами в крупных предпринимательских структурах, а не в учреждениях образования;

- источники финансирования процесса внедрения инноваций представлены, в основном, частными. К примеру, в Японии инвестирование со стороны бизнес-сообщества составляет порядка 60-70 %, расходы фирм в развитие науки гарантируют рост мотивации на достижение результата – внедрение улучшенной производственной технологии или создание новых товаров;

- к числу решающих факторов реализации инновационных процессов относится учет этнических качеств: менталитета сотрудников, языковой и национальной специфики населения, географического расположения государств – вероятность природных катаклизмов, наличие ресурсного потенциала и прочего;

- общая нацеленность национальных инновационных систем (НИС) государств региона на инновации технического и технологического характера, а не на формирование фундаментальных знаний.

Евроатлантический и восточноазиатский типы ИС характерны для государств, у которых есть значительные резервы в научной и ресурсно-сырьевой сфере, а также перерабатывающие технологии. В то же время, они не подходят странам со слабо развитой тяжелой промышленностью, которые специализируются на росте легкой промышленности, туризме, экспорте сельскохозяйственной продукции.

3. Альтернативная модель ИС (Турция, Таиланд, Чили, Португалия и др.). Эта модель подразумевает полное отсутствие капитальных и практических исследований и разработок, заимствование инновационных методик и товаров из государств с более развитым научным потенциалом и применение их в развитых отраслях внутри государства. В сфере кадрового потенциала особый акцент делается на подготовке высококвалифицированных специалистов в сфере экономики, финансов и управления для местных отделений крупнейших мировых компаний и банковских структур [2].

4. Модель «тройной спирали» (США, Бразилия, частично Швеция, Германия и др.) представляется наиболее прогрессивным типом НИС на современном этапе развития мировой экономики. Она сформирована на базе евроатлантической и восточноазиатской моделей с учетом следующих концептуальных положений:

- взаимодействие трех ключевых институтов инновационной деятельности: государство, наука, бизнес – на каждой стадии процесса (от формирования идеи до диффузии инновационной продукции), а также их совместное финансирование инновационной деятельности;

- повышение значимости университетов в качестве центров капитальных и прикладных исследований и развитие бизнес-инкубаторов в крупнейших образовательных учреждениях государств;

- государственное стимулирование инновационной деятельности, коммерциализации инновационной продукции в виде поддержки стартапов, предоставления налоговых и таможенных льгот, обеспечения условий, направленных на активизацию внедрения инноваций.

Процесс построения инновационной системы по принципу «тройной спирали» сегодня характерен для скандинавских стран и некоторых развитых европейских государств (например, Франции с учетом полюсов конкурентоспособности), а также Бразилии и Японии (на основе технополисов). В России воплощение указанного направления стало возможным на базе Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники.

На современном этапе экономического развития в числе моделей НИС выделяется более сложная модификация «тройной спирали» – модель четвертой спирали, которая была охарактеризована Ю. Караяннисом и Д. Кэмпбэлл в 2009 г. Эта модель распространяется на диалоговые сетевые взаимодействия в масштабе всего государственного сообщества, а не только между тремя ключевыми институциональными секторами. Увеличение воздействия на внедрение инноваций со стороны других институтов в виде разных социальных слоев обусловило добавление четвертого элемента к тройной спирали, включающего представителей гражданского общества. Утверждается, что четвертая спираль точнее определяет постиндустриальную экономику по сравнению с «тройной спиралью», поскольку в XXI в. гражданское общество имеет достаточно серьезное значение в формировании и распределении новых благ и ценностей [3].

Заключение. В современной литературе модели ИС классифицируются с учетом уникальности стран. При формировании инновационной системы Донецкой Народной Республики необходимо учитывать опыт динамично развивающихся государств, а также тенденции развития состоявшихся мировых экономических лидеров. Принимая во внимание необходимость учета общественных взаимодействий в Республике, представляется важным ориентироваться на модель четвертой спирали, включающую и представителей гражданского общества.

Список литературы

1. Грибов В.Д. Инновационный менеджмент: учебное пособие / В.Д. Грибов, Л.П. Никитина. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 311 с.
2. Узнародов Д.И. Механизмы становления инновационной экономической системы: международный опыт (на примере Германии, Финляндии и Южной Кореи) / Д.И. Узнародов // А-фактор: научные исследования и разработки (гуманитарные науки). – 2020. – № 2. – С. 3-32.
3. Наабер Ю.Р. Проблемы интеграции национальных инновационных системы ЕАЭС (России, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, Армении) / Ю.Р. Наабер, Е.Н. Сомов. – Бишкек: Изд-во КРСУ, 2015. – 110 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА РАБОТ КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА МНОГОКВАРТИРНЫХ ДОМОВ

Щербакова Н.Н., канд. техн. наук, доц.,

Тимашева Ю.С.

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВО

«Донской государственный технический университет», г. Шахты, РФ

navasherbakova@mail.ru

Введение. В современном обществе проблема капитального ремонта в многоквартирных домах (МКД) является актуальной в связи с физическим износом жилищного фонда страны.

Капитальный ремонт – это перечень услуг и (или) работ в МКД, которые финансируются за счет средств фонда капитального ремонта, сформированного из минимального размера взноса на капитальный ремонт, установленного нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации [1]. Перечень работ по капитальному ремонту общего имущества в МКД приведен в части 1 статьи 166 ЖК РФ [1].

Основная часть. Анализ сферы капитального ремонта МКД позволил выявить ряд проблем, возникающих при его проведении. Одна из них – частая смена и большое разнообразие подрядных фирм, что говорит о не налаженной системе в организации и контроле их работы.

Деятельность подрядчиков направлена на улучшение качества эксплуатации МКД, ведь от соблюдения технологии выполнения капитальных работ зависит прочность здания. Поэтому организация их работы влияет на степень безопасности и благоустроенности проживания граждан. Сейчас частым стало появление ситуаций недобросовестности подрядчиков, например, несоблюдение установленных сроков ремонта, использование некачественных материалов, выявление браков и недоделок при приёмке работ.

В связи с этим предлагается выработка оперативных мер по недопущению причинения ущерба жильцам МКД. Согласно Градостроительному кодексу РФ, при сооружении зданий, их реконструкции или капитальном ремонте обязательным условием ведения и сдачи работ является осуществление технического надзора. Технический надзор, как правило, проводится организациями, занимающимися строительным контролем над деятельностью подрядчиков. Главная их цель – реализация комплекса мер, направленных на обеспечение требуемого качества строительно-монтажных работ, объемов, стоимости и сроков их выполнения. У жильцов МКД есть право выбора того, кто будет осуществлять технический надзор их дома по завершении всех ремонтных мероприятий. Некоторые подрядчики предлагают самостоятельно

проводить такие услуги, при этом давая возможность жителям сэкономить и не нанимать для проверки третью сторону. Есть также ситуации, когда жители дома сами исключают организацию проведения приёмки работ из списка своих обязанностей. Это касается тех собственников, которые формируют фонд на специальном счёте. Им, в отличие от собственников, формирующих фонд на счёте регионального оператора, придется самим заниматься поиском и наймом организации строительного контроля.

Предлагаемые направления совершенствования контроля над деятельностью подрядных организаций, осуществляющих капитальный ремонт МКД представлены в табл. 1.

Таблица 1

Совершенствование контроля над деятельностью подрядных организаций при капитальном ремонте МКД

Выявленная проблема	Варианты решения	Характеристика предложенного совершенствования
1	2	3
Низкое качество ремонтных работ, нарушение сроков их проведения, нанесение собственникам материального ущерба	Проведение органами технического надзора контрольных мер на всех этапах проведения подрядчиками ремонтно-восстановительных работ, начиная со сбора технических сведений об объекте	Самостоятельное проведение организацией строительного контроля, полного осмотра МКД с фиксацией на фото- или видеосъёмку всех дефектов и повреждений здания; составление итогового заключения, плана ремонта с правильным и не завышенным подсчётом сметных работ; самостоятельная передача подрядной организации всех технических данных об объекте. Проведение еженедельных проверок работ по капитальному ремонту, чтобы своевременно устранить возникающие негативные факторы, ведущие к состоянию ухудшения здания.
	Возможность присутствия жильцов на плановой проверке сметных работ; проведение опросных мероприятий среди жителей; предоставление им как в письменной, так и в устной форме комплексного отчёта о проделанных мерах	Предлагаемая для жителей МКД возможность личного присутствия при проведении технического обследования, при проверках деятельности подрядчиков, а также в приёмке оказанных услуг позволит не только усилить мониторинг производимого ремонта, но и держать под контролем использование денежных потоков. Рекомендуется проводить опросы среди жителей для учёта их мнения по вопросам, касающимся организации обследования их дома, проведения и приёмки работ по капитальному ремонту. Опрос может проводиться на общем собрании, либо можно осуществлять раздачу листов каждому собственнику через почтовый ящик.

1	2	3
		В полной мере представлять жильцам итоговый результат о проделанных работах, не только предъявляя им к рассмотрению и ознакомлению акт о приёмке работ. После проведения капитального ремонта рекомендуется провести общее собрание с детальным демонстрированием повреждения и описанием характеристик его устранения
Недостаточная информированность жильцов о всех нюансах проведения капитальных работ	Полное информирование жильцов дома о пользе и важности проведения независимой оценки работ подрядных фирм	Проведение местными органами власти ежеквартальных семинаров, практических разъяснений, открытых презентаций для жителей МКД поможет в достаточной степени проинформировать их о важности проведения капитального ремонта, о значимости контроля подрядных фирм, об эффективности услуг строительных организаций
Услуги технического надзора являются платными, что финансово обременяет жильцов; нехватка специалистов в области гражданского строительства	Привлечение в Департамент ЖКХ города специалистов в области гражданского строительства для создания бесплатной независимой комиссии по проведению технических экспертиз капитального ремонта МКД	Создание независимой комиссии по проведению технической экспертизы по капитальному ремонту. Представляется возможным создание в Департаменте ЖКХ города нового отдела по надзору за организацией капитального ремонта МКД, и привлекать специалистов широкого профиля в области строительства. Основными направлениями деятельности отдела могут являться: контроль качества работ, конструкций, изделий, материалов и оборудования; контроль исполнения графика работ; контроль наличия необходимой документации; осуществление строительного надзора. При реализации такого мероприятия не пришлось бы прибегать к услугам организаций строительного контроля, что позволило бы также сэкономить денежные средства собственников.

Заключение. Предлагаемые к реализации меры совершенствования системы контроля над подрядными организациями помогут эффективно распорядиться денежными средствами собственников, обеспечить соответствие многоквартирного дома действующим нормативно-техническим параметрам, а главное – появиться гарантия полного соответствия результатов ожиданиям.

Список литературы

1. Российская Федерация. Законы. Жилищный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон 3 № 188-ФЗ [принят Гос. Думой 22 декабря 2004 г. одобр. Советом Федерации 24 декабря 2004 г.]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51057/ (дата обращения: 5.01.2021).

Международная экономика

УДК 339.9:331

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Бойко А.Н., канд. экон. наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

bojko_nastja@mail.ru

Введение. В современном мире эффективное использование человеческого капитала является определяющим фактором для достижения конкурентных преимуществ национальных экономик. Опыт развитых стран свидетельствует, о том, что человеческий капитал является главным фактором улучшения параметров конкурентоспособности и обеспечение достойного жизненного уровня населения страны, развитие которого является главным условием динамичного социально-экономического прогресса. Таким образом, развитие и реализация человеческого капитала служит основой экономического развития национальных экономик особенно в условиях глобальной экономической нестабильности.

Целью исследования является разработка теоретических подходов, научно-практических рекомендаций относительно развития человеческого капитала стран мира в условиях глобальной экономической нестабильности.

Основная часть. На современном этапе в условиях глобальной экономической нестабильности происходит значительная трансформация человеческого капитала. Наиболее адекватную картину состояния человеческого капитала стран можно получить, используя индекс человеческого развития, который отображает уровень эффективности использования человеческого капитала. По уровню индекса человеческого развития лидерами являются такие страны: Норвегия (индекс – 0,954), Швейцария (индекс – 0,946), Ирландия (индекс – 0,942), Германия (индекс – 0,939). По индексу человеческого развития Россия занимает в рейтинге 49 место (индекс – 0,824).

Несмотря на достаточно высокое место России в рейтинге по уровню индекса человеческого капитала, анализ государственных расходов в социальной сфере свидетельствует об значительном недоинвестировании человеческого капитала. Результативность инвестиций в человеческий капитал определяется тем, насколько используются полученные индивидом знания в экономической деятельности. К сожалению, за последние годы произошел значительный отток квалифицированной

рабочей силы за пределы страны. Отечественный человеческий капитал неэффективно используется в экономике России по следующим причинам:

- наблюдается отсутствие социальной ответственности бизнеса;
- имеется несогласованность между подготовкой учебными заведениями специалистов определенных специальностей и потребностью в них национальной экономики;
- низкие цены на человеческий капитал не стимулируют применение исследований, разработок и инноваций на предприятиях.

Определены проблемы обеспечения необходимого уровня развития человеческого капитала согласно требованиям инновационного развития:

- ухудшение качества образования (материально-техническая база многих учебных заведений морально устарела);
- нерациональное использование человеческого капитала;
- снижение жизненного уровня населения;
- невозможность реализовать творческий потенциал;
- низкий уровень оплаты труда и качества трудовой жизни.

Поэтому необходимо использовать опыт инновационно-развитых стран для интенсификации накопления человеческого капитала для ускорения развития национальной экономики. Развитие человеческого капитала возможно через соответствующее улучшение уровня жизни, что в значительной мере связано с растущим участием России в международном разделении труда. В этом контексте существует необходимость в разработке комплекса приоритетных направлений управления.

Система направлений управления человеческим капиталом России:

1. Оптимизация внешнеэкономической деятельности, которая является необходимым условием формирования конкурентоспособной открытой экономики: разработка специальной программы для поддержки приоритетных отраслей, а именно: ВПК; агропромышленный комплекс; патентно-лицензионная торговля ноу-хау, инжиниринг; добывающие, металлургическая и химическая отрасли; стимулирование экспорта высокотехнологической продукции средствами налоговой, тарифной политики; введение гибкой политики протекционизма относительно отечественного товаропроизводителя при условиях соблюдения международных норм и правил.

2. Поддержка и развитие малого и среднего бизнеса, который положительно повлияет на развитие человеческого капитала: разработка и внедрение действующего механизма стимулирования работодателей к созданию новых рабочих мест с помощью льготного налогообложения и кредитования; устранение административных препятствий для ведения бизнеса; содействие самой занятости населения путем обеспечения наиболее благоприятных стартовых условий и предоставление региональных социальных заказов.

3. Развитие инвестиционного климата, который будет способствовать осуществлению прогрессивных сдвигов в эффективной структуре занятости: привлечение иностранного капитала в форме прямых инвестиций и долгосрочных кредитов в приоритетные отрасли производства с целью создания новых рабочих мест и трудоустройство рабочих; поддержка усилий предпринимателей относительно инвестирования средств в производственные объекты за рубежом для более активного освоения новых рынков.

4. Повышение стоимости национальной рабочей силы: увеличение заработной платы не через ее номинальное повышение, а через усовершенствование системы налогообложения, ценообразования, политику занятости, оптимизацию структуры и размеры производственных расходов; усовершенствование механизмов организации и регуляции заработной платы.

5. Стабилизация национальной кредитно-финансовой сферы: укрепление финансов субъектов ведения хозяйства, преодоление кризиса платежей, и легализация скрытой экономической деятельности; сочетание налоговых льгот производителям с предоставлением возможности проведения приоритетной амортизационной политики; развитие эффективной финансовой инфраструктуры.

Заключение. Таким образом, в результате исследования предложена система направлений развития человеческого капитала России в условиях глобальной нестабильности, которая заключается в комплексном сочетании мероприятий с определением определенных приоритетов: улучшение материальной обеспеченности, улучшение демографического состояния, стимулирование здоровья. Предложения относительно направлений развития человеческого капитала базируются на обоснованной основе и могут стать главным ориентиром в формировании государственной социально-экономической политики.

Список литературы

1. Борщёва Н.Л. Значение институциональных условий в формировании человеческих ресурсов в российской экономике и здравоохранении / Н.Л. Борщёва // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – №1 (33). – С. 10-17.
2. Даниловских Т.Е. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации / Т.Е. Даниловских, А.Г. Авакян // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 6. – С. 108-111.
3. Резникова О.С. Роль управления знаниями в организации / О.С. Резникова, Е.Ю. Межиба // Приволжский научный вестник. – 2017. – №4(68). – С. 83-85.
4. Сулейманкадиева Н.М. Экономика и управление интеллектуальным капиталом / под науч. ред. А.Э. Сулейманкадиевой, Н.М. Фомичевой. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 183 с.

АНАЛИЗ МИРОВОГО РЫНКА АВТОМОБИЛЕЙ

Глущенко А.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
andreyglushenko1@gmail.com

Введение. В настоящее время автомобиль представляется неотъемлемым звеном всех отраслей экономики. В современном обществе трудно представить жизнь без автомобилей. С помощью этого транспортного средства осуществляется перевозка различных грузов не только внутри определенного государства, но и в целом мире. Автомобиль – это также важная составляющая инфраструктуры отдельных стран.

Цель исследования – провести анализ мирового рынка автомобилей.

Основная часть. На сегодняшний день изучению автомобильного рынка посвящены труды многих ученых, например, Кизима А.А., Прокудина Д.А., Алимовой Л.Р. и пр. В целом, под автомобильным рынком понимают совокупность экономических отношений, в рамках которых взаимодействуют субъекты рынка, заинтересованные в обмене готового автомобиля на деньги (или их эквиваленты). При этом производством и сбытом самих автомобилей не всегда занимается одна и та же компания, а автоиндустрия и авторынок находятся в тесной взаимосвязи. Автомобильный рынок обычно разделяют на четыре сегмента: легковые автомобили, малотоннажные грузовые автомобили (LCV), грузовые автомобили и автобусы.

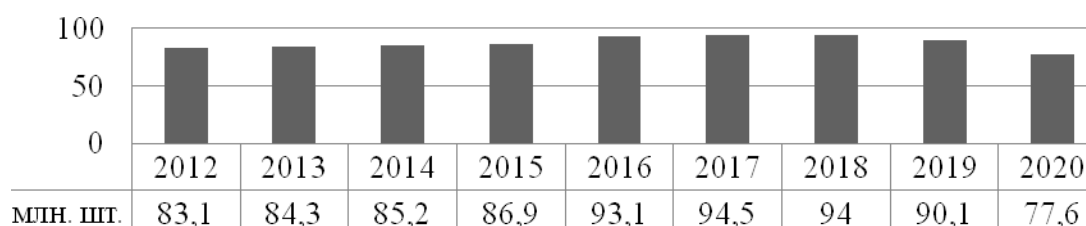


Рис. 1. Динамика продаж новых автомобилей в мире, млн. шт. [2]

Из года в год число продаваемых автомобилей растет. Однако согласно имеющимся статистическим данным, в 2020 году продажи несколько сократились в связи со вспышкой в мире COVID-19. [1] На рис. 1 представлена динамика продаж новых автомобилей в мире. По данным компании «LMS Automotive» за первую половину 2021 года в мире было продано 42 млн. легковых и LCV автомобилей (на 28 % больше, чем в аналогичном периоде 2020 года). В табл. 1 можно увидеть страны лидеры по продажам новых легковых автомобилей в первом полугодии

2021 г. Китай сохраняет первенство по данному показателю, несмотря на то, что в стране в 2020 году из-за коронавируса продажи упали на 79 %. Второе место занимают США.

Таблица 1

Страны-лидеры по продажам легковых автомобилей
в первом полугодии 2021 года [2]

Место	Страна	Продано легковых автомобилей в 1-м полугодии 2021 г. (млн. шт.)	Продано легковых автомобилей в 1-м полугодии 2020 г. (млн. шт.)	Изменения по сравнению с предыдущим периодом, %
1	Китай	12,169	9,779	+24,4
2	США	8,317	6,410	+29,8
3	Япония	2,437	2,218	+11,9
4	Индия	1,696	1,462	+16,0
5	Германия	1,391	1,211	+14,9
6	Бразилия	1,204	0,911	+32,2
7	Франция	0,923	0,714	+28,9
8	Великобритания	0,910	0,654	+39,2
9	Южная Корея	0,892	0,915	-2,5
10	Италия	0,885	0,584	+51,4
11	РФ	0,871	0,636	+36,9
12	Канада	0,869	0,650	+33,6

Российская Федерация находится на одиннадцатом месте с продажами более 870 тысяч авто в рассматриваемом периоде. Как видно из таблицы, отрицательную динамику продаж показала только Южная Корея

Таблица 2

Самые продаваемые в мире марки автомобилей в первом полугодии
2021 года [2]

Место	Марка автомобиля	Продано легковых автомобилей в 1-м полугодии 2021 г. (млн. шт.)	Изменения по сравнению с предыдущим периодом, %
1	Toyota	4,31	+28,3
2	Volkswagen	2,59	+26,1
3	Honda	2,22	+23,8
4	Ford	1,95	+3,8
5	Hyundai	1,81	+19,4
6	Nissan	1,80	+23,3
7	Chevrolet	1,38	+11,2
8	Kia	1,36	+23,2
9	Mercedes	1,07	+22,8
10	BMW	1,01	+29,1

Самыми продаваемыми марками при этом являются Toyota (продано 4,31 млн. автомобилей в 1-м полугодии 2021г.), Volkswagen (2,59 млн.) и Honda (2,22 млн.). [3] В таблице 2 отражены данные по десяти наиболее

популярным маркам. По типам двигателей структура мирового рынка автомобилей в 2020 году представлена следующим образом: наиболее востребованы бензиновые двигатели (92 %), дизельные предпочитают меньше (8 %), гибридные двигатели наименее популярны (0,02 %). В таблице 3 показаны доли и динамика на рынке разных типов двигателей в массовом и премиум сегментах [4].

Таблица 3

Доли и динамика на рынке разных типов двигателей в разных сегментах

Тип двигателя	2018		2019		2020	
	Массовый сегмент, %	Премиум сегмент, %	Массовый сегмент, %	Премиум сегмент, %	Массовый сегмент, %	Премиум сегмент, %
Бензиновый	63	94	61	94	59	95
Дизельный	37	6	39	6	40	5
Гибридный	0,22	0,002	0,22	0	0,23	0

Некоторые аналитики считают, что к 2030 году продажи электромобилей возрастут и составят 48 %. [5] Как сообщает консалтинговая компания EV-volumes, в 2020 году продажа электромобилей в Европе возросла больше, чем в два раза, обогнав при этом Китай. Рост продаж объясняется политикой государств Европы по сокращению выбросов углекислого газа. В США рост продаж электромобилей в 2020 году составил лишь 4 % в связи с отсутствием новинок в модельном ряду подобных авто.

Заключение. Таким образом, мировой рынок автомобилей постоянно развивается. Лидирующую позицию по продажам автомобилей в мире занимает Китай. Самыми популярными марками являются Toyota, Volkswagen и Honda. Наибольшим спросом пользуются автомобили с бензиновым двигателем.

Список литературы

1. Автомобили (мировой рынок). – Текст : электронный // T Adviser : официальный сайт. – 2020. – URL: <https://www.tadviser.ru/> (дата обращения: 26.09.2021).
2. Статистика продаж автомобилей в Мире в 2021 году. – Текст : электронный // Green Way Автостатистика : официальный сайт. – 2020. – URL: <http://greenway.icnet.ru/cars-sales-actual-world.html> (дата обращения: 27.09.2021).
3. Лидеры мирового рейтинга марок в первом полугодии 2020 года. – Текст : электронный // Автостат : официальный сайт. – 2020. – URL: <https://www.autostat.ru/analytics/45008/> (дата обращения: 27.09.2021).
4. Авторынок-2020: Рассматриваем под микроскопом данные продаж. – Текст : электронный // Драйв : официальный сайт. – 2021. – URL: <https://www.drive.ru/sales/6026de63a45dde681f74434f.html> (дата обращения: 27.09.2021).
5. Электромобили (мировой рынок). – Текст : электронный // T Adviser : официальный сайт. – 2020. – URL: <https://www.tadviser.ru/> (дата обращения: 28.09.2021).

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК ОСНОВНАЯ КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ГЛОБАЛИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Грузан А.В., канд. экон. наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

a.hruzan@donnu.ru

Введение. Ускоряющийся научно-технический прогресс приводит к появлению и быстрому распространению новых информационных технологий в обществе – так называемой цифровизации общества. Экономические системы многих стран находятся в поиске эффективных путей использования достижений цифровизации общества для экономического роста. К настоящему времени повсеместное распространение и использование информационных технологий (ИТ) и Интернета привело к формированию информационно-технологической парадигмы общества нового качества. Произошло объединение информационных ресурсов и технологий в совокупность, где множество ИТ формирует единые свойства для субъектов.

Целью исследования является анализ явления цифровой глобализации как пролога в развитии глобального мира, обусловленной эволюцией цифровых технологий и становлением цифровой экономики.

Основная часть. Становление цифровой экономики — одно из приоритетных направлений для большинства стран. Выделенные достижения цифровизации должны стать новым источником инновационного развития хозяйствующих субъектов всех видов экономической деятельности, так как эти достижения приводят к цифровой трансформации базовых элементов бизнес-моделей и процессов.

Уже сегодня научно-технический прогресс трансформирует и меняет экономическую реальность. Поэтому крупнейшие экономики мира проводят своевременную социально-экономическую политику, ориентированную на внедрение современных технологий во все сферы жизни общества. Следует отметить, что глобальное экономическое лидерство достигается с помощью демографического, научного и производственного потенциала конкретной страны. Распространение цифровых технологий в течение длительного периода определяет траектории развития экономики. Цифровизация как этап развития информационного общества не означает автоматического развития цифровой экономики. Цифровизация общества создает новые возможности для хозяйствующих субъектов, которые могут быть реализованы через создание и внедрение инноваций в предпринимательском секторе и государственном управлении. Инновации в управлении, производстве или

в самих товарах и услугах являются основными проводниками цифровых достижений в деятельность хозяйствующих субъектов и механизмом их перехода к цифровой экономике.

Инновационная, как и другие виды экономической деятельности, в условиях цифровизации подвергается значительным трансформациям, состоящим в расширении видов инновационных ресурсов и субъектов. Главная проблема в развитии цифровой экономики заключается в необходимости привести промышленности производство, фундаментальную науку и прикладные разработки к одному знаменателю и к одной глобальной цели, заключающейся в обеспечении высоких показателей качественного инновационного социально-экономического развития России в краткосрочной и долгосрочных перспективах.

Цифровизация породила новую волну инноваций, которая будет иметь глубокие последствия для человечества, изменяя отношения между гражданами, государством и бизнесом, а также приведет к преобразованию структуры общества и экономики. Проведенный ранее теоретический анализ аспектов цифровизации и устойчивого развития позволил сформировать вывод о том, что стремительное распространение цифровых технологий разрушает устоявшиеся модели экономических отношений, создавая как возможности, так и проблемы для устойчивого развития бизнеса, стран и мира в целом.

По мере того, как все большее число людей активнее и шире используют цифровые технологии, данные становятся важнейшим ресурсом развития. Технологии оказывают заметное влияние на уровень жизни людей, способы коммуникации и распределение ресурсов. Иными словами, от прогресса цифровизации нередко зависит прогресс в области устойчивого развития. Возможности стран в плане доступа к цифровым данным все больше определяют эффективность применения передовых технологий в поддержку достижения целей устойчивого развития.

Цифровая экономика является экономикой будущего, которая позволит свести к минимуму многие глобальные проблемы человечества и государственного управления, такую, например, как коррупция и излишняя бюрократизация государственных процессов. Если посмотреть статистику по развитым странам мира, то можно увидеть, что цифровую экономику в основном создает крупный, средний и малый бизнес, а государство создает условия для её развития.

Цифровизацию можно понимать, как концепцию или процесс. В первом случае цифровизация выступает идеей развития экономики за счет автоматизирования процесса производства. Во втором – представляет собой шаги, необходимые для осуществления перехода к новой эпохе, к цифровой экономике, путем использования конкретных технологий и изобретений. Отдельное рассмотрение всех понятий позволило сформировать обобщенную схему стадий развития цифровой экономики,

которая включает этапы цифровизации и цифровой трансформации. Обобщенно можно говорить о трех условных стадиях становления цифровой экономики. В рамках настоящего исследования будет рассмотрена первая и наиболее сложная стадия – цифровизация, которая ведет к значительным качественным переменам бизнес-процессов и подталкивает всю экономическую систему к изменениям. Цифровизация служит инструментом преобразования организации на разных уровнях: управление, производство, контроль и т.д. Цифровизация предполагает сложный технологический процесс: на этой стадии происходит создание совершенно новых разработок, чаще всего основанных на IT-решениях и инновациях. Цифровизация приводит к повышению производительности труда и в целом к эффективности производства и коммуникации с различными сторонами: поставщиками, потребителями, государством, – или может затрагивать внутрикорпоративные отношения.

Заключение. Таким образом, представим определение изучаемого процесса. Цифровизация – это глубокая трансформация бизнеса на всех уровнях создания стоимости на основе использования цифровых технологий, оптимизации бизнес-процессов и управления с целью упрощения взаимодействия с потребителями, сотрудниками, поставщиками и другими стейкхолдерами. В данной работе будет исследована ее взаимосвязь с устойчивым развитием компании и представлена попытка оценки ее воздействия на внутренние процессы компании.

Список литературы

1. Глазьев С.Ю. «О неотложных мерах по укреплению экономической безопасности России и выводу российской экономики на траекторию опережающего развития» Доклад / С.Ю. Глазьев. – М.: Институт экономических стратегий, Русский биографический институт, 2015. – 60 с. – ISBN 978-5-93618- 231-0 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://neuromir.tv/media/1981/doklad-glazyeva-s-yu-_o-merakh-ek- bezopasnosti.pdf (дата обращения: 14.09.2021).
2. Куимов В.В Региональные технологические платформы – как инструмент инновационного развития территории: Монография / Куимов В.В., Сулова Ю.Ю., Щербенко Е.В. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 343 с.: 60x90 1/16. – (Научная мысль) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011985-4 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=549266> (дата обращения: 12.09.2021).
3. Зубарев А.Е. Цифровая экономика как форма проявления закономерностей развития новой экономики / Е.А. Зубарев // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2017. – № 4 (47). – С. 177–181.
4. Цели устойчивого развития ООН // Организации объединенных наций (ООН) : офиц. сайт. – URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/> (дата обращения: 14.09.2021).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ПАНДЕМИЯ: ПРИЧИНА, СЛЕДСТВИЕ

Заика И.П., канд. экон. наук, доц.,

Вавулин Л.С.

ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет»,
г. Луганск, ЛНР

zip1964@mail.ru, vavulin.LS@yandex.ru

Введение. В 1995 году в научный оборот вошёл термин «цифровая экономика» как «маркер» нового этапа развития информационно-коммуникационных технологий. В этот период ещё шёл процесс расширения доступности Интернет-контента для широких слоёв населения. А сейчас мы не представляем свою жизнь без «цифры». Развитие технологической инфраструктуры и использование больших баз данных вызвали масштабную трансформацию мирового сообщества. Возможность выбора онлайн или офлайн режима работы стала новой реальностью мирового рынка труда и возможностью в социально-трудовых отношениях противостоять глобальным вызовам, в частности пандемии. Для предотвращения крупномасштабного заражения правительства большинства стран ввели различные ограничительные меры, в том числе режим изоляции. И встаёт вопрос: были бы последствия от коронавируса столь разрушительными для мировой экономики, если бы цифровизация стала реальностью для всех сфер деятельности? Поэтому, по нашему мнению, глобальный вызов в форме пандемии стал причиной, давшей, как следствие, новый толчок к становлению и развитию «цифрового общества».

Основная часть. Обратимся к определению термина «цифровая экономика». По версии Всемирного банка, цифровая экономика представляет собой систему экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий. Развитие интернета и мобильных коммуникаций повлияли на все секторы экономики и социальную сферу. Это стало возможным благодаря всеобщей подключённости, стремительному распространению сенсорных устройств и большим базам данных. Благодаря подключённости и обмену данными возникает возможность более эффективного использования ресурсов, совместного пользования инфраструктурой, более полноценной загрузки мощностей. Все эти явления принципиальным образом меняют устройство глобальной экономической системы – возможности потребителей, структуру отраслей, роль государств [1]. Технологии уже создали новую экономику. По данным Высшей школы экономики, в мире каждую минуту совершаются онлайн-покупки на 1 млн. долл. США, насчитывается 208 340 участников

онлайн-встреч в Zoom (приложение для онлайн-конференций), отправляется 41 670 000 сообщений в мессенджере What's app [2].

Таким образом, преимущества цифровизации общественной жизни ни у кого не вызывают сомнений, но встаёт проблема обеспечения запроса работодателей на новые компетенции работников, вызванные развитием цифровых информационно-коммуникационных технологий. Система образования оказалась недостаточно гибкой к новым запросам современного рынка труда и только в условиях пандемии образовательные учреждения всех уровней аккредитации были вынуждены не только внедрять новые образовательные технологии, но и формировать «цифровые» компетенции у будущих специалистов. Система дистанционного обучения выявила проблемы, которые коснулись как обучающихся, так и обучаемых. У первых – это недостаточная компетентность при работе с образовательными технологиями, а у вторых – неравные возможности для продолжения обучения в новых «цифровых» реалиях. Вынужденная цифровизация системы образования вызвала необходимость повышения технической грамотности и обеспечения равного доступа к онлайн-занятиям у всех участников образовательного процесса. Кроме того, пандемия меняет приоритеты молодых людей. Студенты бесперспективных специальностей, с точки зрения «цифрового» будущего, задумываются о смене профессии или о дополнительном обучении.

Введение ограничительных мер правительствами большинства стран, привело к массовым локдаунам предприятий малого и среднего бизнеса, распространению удалённого формата работы во многих крупных фирмах, особенно сектора «контактных» услуг. Только в сфере туризма количество рабочих мест в 2020 году сократилось на 43% и без работы осталось 142,6 млн. чел. [2]. Даже при государственной финансовой поддержке пострадавших секторов экономики, мировое хозяйство «ощутило» значительные потери от пандемии. И в постковидный период социальное дистанцирование, режим самоизоляции и другие ограничительные меры станут частью повседневной жизни населения многих стран и изменят формат социально-трудовых отношений в пользу «цифры». В перспективе, по мнению экспертов Всемирного экономического форума, мировой экономике и мировому рынку труда будут присущи такие тенденции, как:

- ускорение автоматизации производства;
- рост предложения рабочих мест, вызванных «революцией роботов»;
- спрос работодателей на новые качества своих сотрудников, таких как аналитическое мышление, креативность, гибкость;
- необходимость переподготовки кадров конкурентоспособными фирмами в связи появлением спроса на новые навыки, вызванные цифровизацией;

- закрепление удалённого формата работы среди сотрудников у большинства работодателей как одной из форм социально-трудовых отношений [3].

Следовательно, чтобы соответствовать новым вызовам, работодатели стали оперативно изменять стратегии развития компаний в пользу ускоренной цифровизации. При этом можно ожидать сокращение числа офисных работников и затрат на аренду офисов, переход от иерархично устроенных организаций к компаниям облачного типа. В приоритетах будет контроль результата деятельности, а не процесса работы. Негативные последствия пандемии могут затронуть офисных работников, средних менеджеров-управленцев, юристов, диспетчеров, водителей, охранников, владельцев офисных центров и предъявить спрос на новые «цифровые» профессии, такие как онлайн-няни, мастера, которые регулируют ремонт техники удалённо, онлайн-терапевты и другие. По оценке международной консалтинговой компании, McKinsey, 375 млн. человек к 2030 году будут вынуждены сменить профессию или приобрести новые навыки из-за автоматизации процессов [2]. Таким образом, рынок труда обрёл новый формат, в котором окреп спрос на удалённый форму работы и стали популярными профессии со знанием цифровых технологий и связанные с ликвидацией последствий пандемии.

Заключение. Пандемия COVID-19, по мнению авторов, выявила системные проблемы в мировой экономике; закрепила результаты развёртывания четвёртой промышленной революции; изменила представление о профессиональных навыках ряда специалистов. Поэтому усилия мирового сообщества должны быть направлены на разработку мер превентивного характера не только в медицине, но и в экономических, социально-трудовых отношениях с учётом «цифровых» реалий.

Список литературы

1. В авангарде цифровой экономики: годовой отчёт государственной корпорации Ростех за 2016 год / Ростех: официальный сайт. – 2021. – URL: <http://ar2016.rostec.ru/digital-history/> (дата обращения: 17.09.2021).
2. Главные последствия пандемии для рынка труда – безработица и спрос на новые компетенции. / Финам: сайт. – 2021. – URL: <https://www.finam.ru/analysis/newsitem/glavnye-posledstviya-pandemii-dlya-rynka-truda-bezrobotica-i-spros-na-novye-kompetencii-20201115-13000/> (дата обращения: 27.04.2021).
3. Автоматизация производства и «удалёнка». Как изменится глобальный рынок труда в ближайшие пять лет? 16 января 2021 года / Организация Объединённых Наций: официальный сайт. – 2021. – URL: <https://news.un.org/ru/story/2021/01/1394422> (дата обращения: 08.09.2021).

РОЛЬ ТАМОЖЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЭД В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА

Клочкова О.В., канд. экон. наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

o.klochkova@donnu.ru

Введение. В современных условиях таможенное регулирование ВЭД играет исключительно важную роль в организационно-экономическом государственном механизме, поскольку является инструментом защиты национальной экономики, выполнения международных обязательств, поддержания стабильности международной торговли. Эффективно действующая система таможенного регулирования является основным условием для проведения государством действенной и целостной таможенной политики и решения задач по обеспечению экономической безопасности.

Вопросам влияния таможенного регулирования на обеспечение экономической безопасности национальной экономики посвящены работы ученых В. Буланая, С. Варналий, Т. Васильцев, В. Геец, П. Пашко и др. Несмотря на значительное количество работ в области исследования обеспечения экономической безопасности при проведении внешнеэкономической деятельности, существует спектр нерешенных проблем теоретического и практического характера, что и обуславливает актуальность работы.

Целью исследования является анализ роли таможенного регулирования при проведении мероприятий по обеспечению экономической безопасности государства.

Основная часть. Система международной торговли и ВЭД в рамках мирового хозяйства представляет собой сложную и противоречивую совокупность различных экономических систем, на которые значительное влияние оказывают политические, социальные, экономические и другие процессы, происходящих в мировом хозяйстве. Международная торговля связана практически со всеми сторонами существования мирового сообщества в целом и отдельных стран в частности. При таких условиях высокую актуальность приобретают вопросы необходимости формирования новых подходов по обеспечению экономической безопасности в сфере ВЭД в соответствии с ее особенностями. Анализ показал, особое внимание заслуживают следующие вопросы: область возникновения угроз экономической безопасности; возможность обнаружения угроз; возможность со стороны государства воздействовать

на источники угроз; корректировка нормативно-правовой базы осуществления хозяйственной деятельности; возможность отслеживания движения товаров, средств, ресурсов. Своевременное реагирование на выявленные угрозы позволяет государству в полной мере использовать имеющийся аппарат для обеспечения экономической безопасности при ведении внешнеэкономических операций.

В научной литературе и нормативно-правовых актах существует множество подходов к пониманию сущности категории «таможенное регулирование», причем диапазон таких толкований чрезвычайно широк. Определенная часть ученых отождествляют таможенное регулирование с таможенной политикой и воспринимают эту категорию в более широком смысле, чем таможенное дело.

Задачи таможенного регулирования в контексте обеспечения экономической безопасности государства заключаются в следующем: максимальное уменьшение степени уязвимости экономики государства, связанной с влиянием возможных негативных факторов, возникающих в геополитическом окружении, обеспечения экономической независимости и недопущения изоляции от мировой экономической системы; повышение эффективности государственного регулирования экономики посредством совершенствования таможенного администрирования с целью сокращения затрат времени на таможенное оформление; защиту отечественных производителей, осуществляющих ВЭД, путем совершенствования международного сотрудничества в области таможенного дела; создание условий для модернизации и развития высокотехнологичных отраслей национальной экономики; улучшения делового климата и создания благоприятной деловой среды для участников ВЭД путем предварительного информирования об изменениях в таможенном законодательстве и условиях таможенного оформления; борьба с контрабандой, незаконными валютными операциями, нарушениями таможенных правил, осуществление мер государственного регулирования по защите экономических интересов государства и отечественных субъектов ВЭД входят в компетенцию таможенных органов; борьба с теневой экономикой на основе перехода к таможенному аудиту после выпуска товаров и тому подобное.

На практике обеспечение экономической безопасности страны осуществляется путем реализации соответствующей социально-экономической, в том числе таможенной политики. Таможенная политика как часть экономической политики государства позволяет путем применения таможенных инструментов (экономическое и административное регламентирование) регулировать объемы, товарную и географическую структуру экспорта и импорта страны путем перераспределения расходов экономических агентов в рамках осуществления внешнеэкономических (внешнеторговых) операций.

Таможенное регулирование в системе государственного управления реализуется с помощью инструментов экономического регламентирования (тарифные методы) и административного регламентирования (нетарифные методы), практика применения которых приведена в табл. 1.

Таблица 1

Практика применения таможенных инструментов в системе обеспечения экономической безопасности государства

Инструменты таможенного регулирования	Задания
Ограничение экспорта сырьевых товаров в необработанном виде	Поддержка конкурентоспособности отечественных производителей
Государственный контроль за продукцией	Обеспечение соответствия продукции, ввозимой на таможенную территорию страны; недопущения ввоза на таможенную территорию продукции, которая представляет угрозу общественным интересам
Порядок тарифного и нетарифного регулирования импорта сельскохозяйственного	Поддержка конкурентоспособности отечественных производителей
Ограничение ввоза товаров	Механизм защиты национального товаропроизводителя от субсидированного импорта из других стран, таможенных союзов или экономических объединений.
Запрет на ввоз товаров	Ответ на недружественные действия других стран относительно запрета экспорта отечественных товаров, продукции и сырья, что наносит ущерб и ограничивает реализацию законных прав и интересов субъектов внешнеэкономической деятельности страны

Заключение. Использование экономических инструментов таможенного регулирования призвано способствовать целям и задачам ВЭД, а также обеспечивать безопасность страны и защита ее национальных интересов.

Список литературы

1. Бережнюк И. И. Моделирование процессов преодоления противоречий государства и субъектов ВЭД по обеспечению безопасности и упрощения таможенных процедур. Электронное научное издание «ModernEconomics». – 2019. – № 7. – С. 22–31. – URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/7-2019>.
2. Дробот Е.В. Таможенно-тарифное регулирование внешнеторговой деятельности как инструмент обеспечения экономической безопасности / Е.В. Дробот, Н.В. Потехина // Экономические отношения. – 2017. – Т. 7, № 3. – С. 229-246.
3. Пилипчук В. В. Роль таможенных органов в обеспечении экономической безопасности страны / В. В. Пилипчук, Н. П. Плоткина // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. – 2020. – № 2(91). – С. 48–59.

ТЕНДЕНЦИИ ДЕКАРБОНИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Кошеленко В.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
v.koshelenko@donnu.ru

Введение. После вступления в силу в 2016 году Парижского соглашения по климату актуальность декарбонизации экономики и энергетических систем значительно возросла. На современном этапе развития мирового сообщества данные процессы являются важным инструментом регулирования экологической политики государств. Переход мирового сообщества к «зеленой» энергии – это первостепенная задача каждого государства, которое стремится улучшить экологическую ситуацию в своей стране.

Целью работы является анализ деятельности субъектов мировой экономики, связанной с процессом декарбонизации и переходу к «зеленой» энергии, а также определение основных тенденции декарбонизации экономики и энергетических систем.

Основная часть. Повышение концентрации парниковых газов в атмосфере является одним из основных вызовов XXI века. Проблема изменения климата влечет за собой ряд негативных, а зачастую практически необратимых последствий.

Поэтому основными направлениями снижения выбросов углекислого газа (декарбонизация) во всем мире определены:

- электрификация;
- декарбонизация генерации мощности электроэнергии;
- энергоэффективность.

Особое внимание планируется уделять повышению энергоэффективности, что является одним из ключевых факторов снижения энергоемкости ВВП и сокращения объема выбросов парниковых газов.

На протяжении последних нескольких лет объемы мировых выбросов CO₂ постоянно снижаются (см. рис. 1). Прежде всего, это осуществляется за счет уменьшения их в энергетическом секторе (переход с угля на газ и увеличение доли ВИЭ в мировом энергетическом балансе), а в 2020 году еще и за счет сокращения потребления нефти в транспортном секторе (из-за COVID-19). В предыдущем году наибольшее сокращение выбросов (по -11%) пришлось на США, Германию, Испанию и Великобританию. Основными причинами этого стали сокращение выработки энергии на угольных ТЭС и рост «цен на углерод» [1].

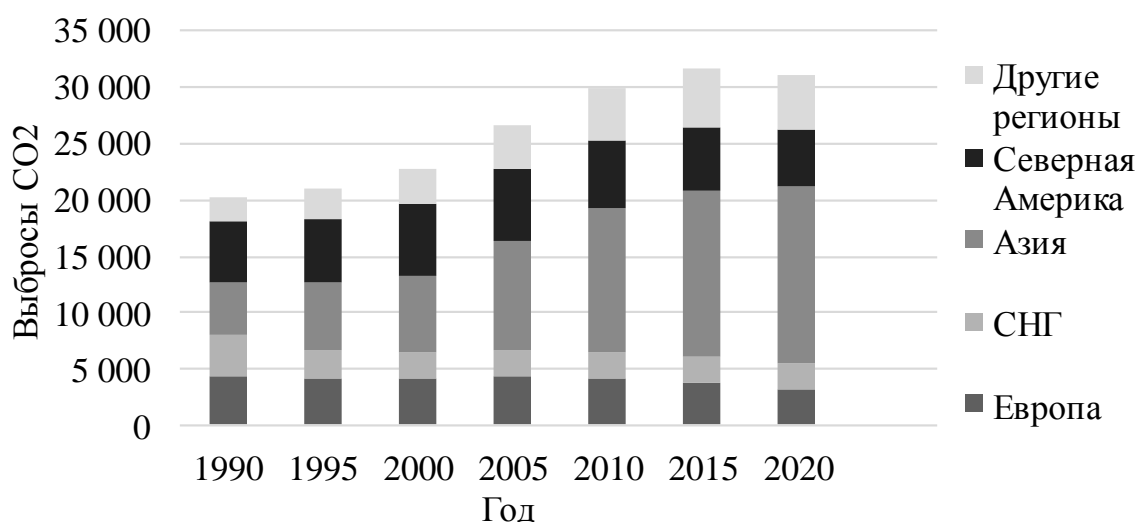


Рис. 1. Динамика мировых выбросов CO₂ в 1990-2020 гг., млн. т. [составлено автором по материалам <https://yearbook.enerdata.ru>]

Выбросы CO₂ от транспорта составляют около 20 % мировых выбросов CO₂ (см. рис. 2). Именно поэтому актуальным направлением является развитие декарбонизации транспорта. Рост населения предусматривает все большее использование транспорта как для личной мобильности, так и для транспортировки грузов. Потребности в транспорте, вероятно, будут расти, с ростом числа населения.

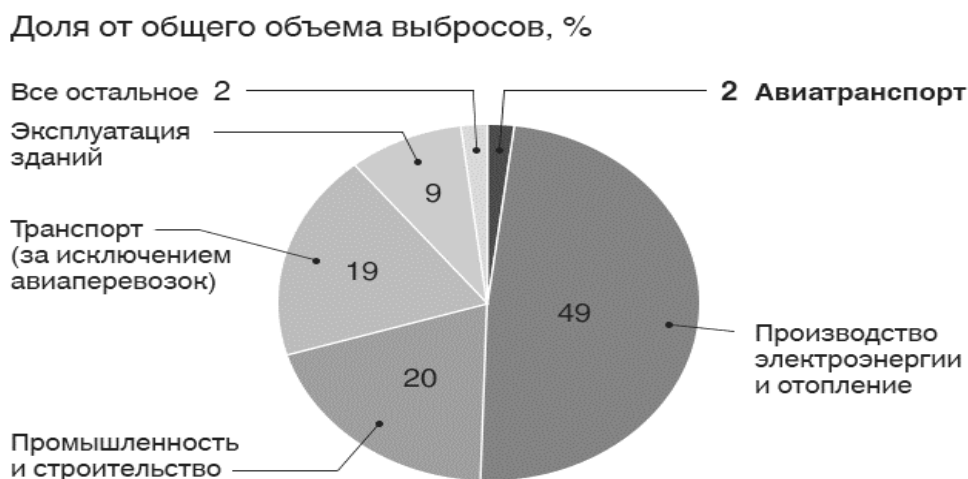


Рис. 2. Источники выбросов CO₂ в мире [2]

Потенциал декарбонизации варьируется в зависимости от транспортных подсекторов: пассажирский автомобильный транспорт станет самым легким для электрификации; перемещение тяжеловесных грузов на средние расстояния с помощью кораблей и грузовиков требует больше энергоемких видов топлива. Здесь будет развиваться сразу 2 направления альтернативных источников энергии: использование

батарей для более коротких грузовых перевозок (по городу) и использование водорода (который не выделяет CO₂) и сжиженного природного газа; для дальних расстояний по воздуху и воде, где размер и вес аккумуляторов, вероятно, останется запретительным, жидкие углеводороды и биотопливо продолжают доминировать в ближайшие десятилетия.

Несмотря на пандемию коронавируса, крупные игроки в разных отраслях, среди которых сталелитейные гиганты, автопроизводители, IT-корпорации и даже нефтегазовые компании продолжают путь к снижению углеродного следа своей продукции. К декарбонизации производств компании в значительной мере подталкивают планы правительств ряда стран стать углеродно-нейтральными к 2030-2050 годам (принятие Green Deal в странах ЕС и Южной Кореи, и активное обсуждение Green New Deal в США) [3].

За последние три года в «зеленую» энергию в мире было вложено в общей сложности более 1 трлн. долл. США. В основном, инвестиции шли на развитие ВИЭ-энергетики (включая биоэнергию) и умных энергоэффективных технологий. Благодаря этому стоимость «зеленой» энергии заметно упала, а в некоторых странах уже несколько лет она дешевле электроэнергии, получаемой из ископаемого топлива.

Заключение. Несмотря на современные тенденции к неуклонному снижению использования традиционных энергоносителей (угля, нефти, природного газа) нынешний уровень технологий не дает оснований предполагать, что человечество сможет отказаться от них полностью в ближайшие десятилетия. Тем не менее, уже сейчас вполне возможно повысить эффективность их потребления с целью снижения выбросов. А по мере развития технологий появится и возможность полной декарбонизации энергосистем. Все больше стран в мировой экономике - тех, которые полагаются на более высокие технологии, услуги и цифровые технологии - выбирают в качестве «топлива» электроэнергию и возобновляемые источники энергии вместо ископаемых.

Список литературы

1. Статистический Ежегодник мировой энергетики 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yearbook.enerdata.ru/co2/emissions-co2-data-from-fuel-combustion.html>.
2. Интернет-источник knoema. Окружающая среда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://knoema.ru/atlas/topics/Окружающая-среда>.
3. A better life with a healthy planet. Pathways to net-zero emissions [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.shell.com/energy-and-innovation/the-energy-future/scenarios/a-better-life-with-a-healthy-planet>.

АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТОРГОВЛИ ТОВАРАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И МОНГОЛИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Кравченко В.А., канд. эк. наук, доц.,
Демченкова К.С.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
vkravchenko@donnu.ru

Введение. На данный момент влияние глобальных вызовов значительно осложняет деятельность всех стран в мире, учитывая и без того ужесточенные условия конкуренции. С приходом пандемии коронавируса международной торговле пришлось потерпеть существенные изменения, но она все еще остается основной формой мирохозяйственных связей. Определенно кризис затронул и другие сферы деятельности, такие как инвестиции, что негативно скажется на восстановлении развивающихся стран. Торговые отношения Монголии и России также ухудшились вследствие пандемии, но государства ставят цели по улучшению торгово-экономического сотрудничества, и устранению дисбаланса экспорта и импорта, которые существуют.

Целью работы является анализ торгово-экономических отношений России и Монголии на современном этапе.

Основная часть. Пандемия коронавируса отразилась на экономике всех стран мира без исключения, создав дополнительные трудности для дальнейшего развития. Пандемия затронула и экономику России, поставив на паузу ее экономический потенциал, тем самым перенаправив на преодоление вспышки заболевания. Усложнились международная торговля, инвестиции, туризм, и также логистика. Несмотря на это, с появлением вакцины страны постепенно возвращают свой прежний уровень [2].

С 1990-х годов было положено начала развития современного этапа российско-монгольских отношений, которые набирают оборот с каждым днем. Россия и Монголия последние несколько лет не просто сотрудничают, а проводят активную трехстороннюю политику вместе с Китаем, реализуя «Программу создания экономического коридора» [4]. Данная программа включает 32 проекта, затрагивающих инфраструктуру, туризм, торгово-экономическое и гуманитарное сотрудничество. Все реализованные проекты принесут участникам огромные преимущества и выгоду. В данный момент приоритетное внимание уделяют центральному железнодорожному коридору, что поможет увеличить транзит товаров из России и Европы в Китай, и соответственно обратно через Монголию [5].

Международная торговля товарами России и Монголии имеет один существенный недостаток – дисбаланс экспорта и импорта между странами. Дисбаланс возник давно в связи с ужесточенными ветеринарно-санитарными нормами, высокой госпошлиной и другими аспектами. [3]

Актуальные показатели экспорта и импорта товаров России и Монголии представлены в табл. 1.

Таблица 1

Товарооборот России и Монголии за 2017-2020 гг. [1]

Показатели	Динамика			
	2017	2018	2019	2020
Экспорт России	1,326	1,606	1,734	1,384
Экспорт Монголии	0,067	0,086	0,068	–
Импорт России	0,041	0,043	0,033	0,038
Импорт Монголии	1,219	1,710	1,729	–

На основе данных табл. 1 можно подтвердить наличие дисбаланса в торговле России и Монголии. Также по данным видно, что с 2018 экспорт Монголии в Россию упал до 68 млн долл. США, а импорт возрос к 1,729 млрд долл. США. Экспорт России в Монголию к 2020 году отмечает спад до 1,384 млрд долл. США.

Актуальные показатели структуры экспорта и импорта Монголии в/из России за 2019 год представлены в табл. 2.

Таблица 2

Структура экспорта и импорта товаров Монголии в/из России в 2019 году [1]

№ п/п	Экспорт	Импорт
1	25	27
2	27	72
3	61	88
4	84	84
5	51	31
6	2	18
7	85	85

Исходя из данных, представленных в таблице 2, можно сделать вывод, что в 2019 году Монголия экспортировала в Россию 25 группу «Соль, известь и другое», 27 «Минеральное топливо, нефть, нефтепродукты», 61 «Предметы одежды, принадлежности к ней», а импортировала также 27 группу «Минеральное топливо, нефть», 72 группу «Черные металлы», 88 «Летательные и космические аппараты».

При наличии информации за 2020 год в таблице 3 представлены актуальные данные структуры экспорта и импорта товаров России в/из Монголии.

Структура экспорта и импорта товаров России в/из Монголии
в 2020 году [1]

№ п/п	Экспорт	Импорт
1	27	25
2	73	61
3	84	86
4	10	27
5	72	51
6	31	63
7	86	22

Исходя из данных таблицы 3 можно сделать вывод, что Россия экспортирует в Монголию больше всего 27 группу «Минеральное топливо, нефть», 73 группу «Изделия из черных металлов», 84 «Ядерные реакторы, котлы и другое», а совсем малая доля импорта составляет 25 «Соль, сера», 61 «Предметы одежды» и 86 «Железнодорожные локомотивы и другое».

Заключение. На сегодняшний день Россия и Монголия постепенно развивают свои торгово-экономические отношения, заключают договоры и финансируют совместные проекты. Для устранения главной из проблем – дисбаланса в торговле, потребуются наращивание ее объемов, увеличение пропускной способности пограничных таможенных пунктов, улучшение ее инфраструктуры и использование инноваций и технологий. Данные мероприятия смогут обеспечить должные условия для экспорта и импорта монгольских товаров на территорию России.

Список литературы

1. Trade Map: внешнеторговая статистика стран мира: сайт. – 2001. – URL: <https://www.trademap.org/> (дата обращения 24.09.2021).
2. Соломатин М.С. Опыт зарубежных стран в контексте мероприятий для снижения экономических последствий от пандемии коронавируса: справочное пособие / С.М. Соломатин. – Москва, 2020. – 12 с.
3. Потаев В. С. Проблемы и перспективы развития экспорта мясной продукции в Монголии / В.С. Потаев, Т.А. Витульева // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2019. – Вып. 1. – С. 18-24.
4. Батчулуун Б. Российско-монгольские отношения: проблемы, перспективы / Б. Батчулуун // Международные отношения. – 2020. – № 4. – С. 50-59.
5. Лепа Т. П. Взаимные интересы и проблемы в реализации сотрудничества России с Китаем и Монголией / Т. П. Лепа // Известия Байкальского государственного университета. – 2019. – Т. 29, № 1. – С. 80-87.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО РЫНКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Кравченко В.А., канд. экон. наук, доц.,

Кушнир А.С.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

vkravchenko@donnu.ru, nastya-kushnir98@mail.ru

Введение. Россия – один из крупнейших игроков в мировой энергетике и участник международных энергетических рынков. Энергетический сектор страны вместе с экспортом ее продукции исключительно важен; его динамика напрямую влияет на стабильность национальной экономики. Изучение энергетического будущего мира является одним из важнейших внешних параметров, которые помогают формировать стратегию страны по развитию ее экономики и энергетического сектора. Данная тема освещена в научных трудах и теоретических разработках отечественных авторов, таких как Макаров А. А., Салов В. З., Мастепанов А. М., Баринов В.А., Кулагин В. А.

Цель исследования. Исследование теоретических основ и разработка практических рекомендаций в области анализа состояния энергетического рынка РФ в контексте устойчивого развития.

Основная часть. Россия, являясь третьим в мире производителем и потребителем энергоресурсов (после Китая и США), обеспечивая 10% их добычи и 5 % потребления, занимает первое место по экспорту газа, второе (после Саудовской Аравии) – по экспорту нефти и третье (после Австралии и Индонезии) – по экспорту угля. При производстве 1 875 миллионов тонн угля, эквивалентного России, экспортировано 970 миллионов тонн условного топлива первичной энергии, что составляет 16 % межрегиональной торговли, что характеризует Россию как абсолютного лидера по топливу. Глобальный прогноз показывает большие изменения на экспортных рынках России и высокую неопределенность в развитии ее энергетики и экономики. Благоприятный сценарий предполагает рост объемов экспорта и цен на внешних рынках энергоресурсов при успешном увеличении запасов нефти в России. Это позволит увеличить экспорт российского топлива почти на 10 %, но его нельзя сравнивать с «экспортным бумом» начала 21 века.

Снижение энергоемкости экономики – основная цель российской энергетической политики. Ожидается, что секторы промышленности с низким энергопотреблением, специализирующиеся на высоких технологиях и наукоемком производстве, будут развиваться

опережающими темпами в ответ на рыночный спрос. [1] В то же время энергоемкие и сырьевые отрасли будут расти медленнее. Это должно привести к структурной трансформации российской экономики в пользу менее энергоемких секторов. Таким образом, у страны появится новый источник экономического роста, более мощный, чем нефтегазовый сектор, основанный на производственном секторе и высокотехнологичных услугах, которые существенно менее энергоемки, что крайне важно в контексте устойчивого развития. К 2030 году доля мало энергоемких производств (машиностроение, легкая промышленность, пищевая промышленность и др.) в структуре промышленного производства предположительно увеличится в 1,5–1,6 раза и составит более половины от общего объема промышленного производства в стране по сравнению с нынешними 33 %. Наряду с ожидаемыми структурными изменениями в экономике предусмотрена реализация организационных и технологических мероприятий по экономии топлива и энергии.

Положение Российской Федерации особенно важно на мировом рынке углеводородов. В последние годы Россия занимала лидирующие позиции по добыче нефти и обеспечивала 12 % мировой торговли нефтью. Более четырех пятых российской нефти экспортируется в Европу, а доля России на европейских рынках составляет около 30 %. Российские нефтепродукты также в основном экспортируются в страны Европы. Россия – страна-лидер в мире по запасам (23 % мировых запасов) и годовой добыче природного газа. Страна обеспечивает 25 % мировой торговли природным газом, доминируя как на европейском газовом рынке, так и на газовом рынке Содружества Независимых Государств. На российский газ приходится примерно 30 % общего потребления газа в странах Европы (см. табл.1).

Таблица 1

Доля РФ в мировых запасах нефти и газа на конец 2019г
(по оценкам ОПЕК), в % [2]

Страны	Запасы, млрд. барр.	Доля, %	Страны	Запасы газа, млрд м ³	Доля, %
Венесуэла	303,806	19,59	Россия	50 279	24,38
Саудовская Аравия	258,6	16,68	Иран	33 988	16,48
Иран	208,6	13,45	Катар	23 831	11,56
Ирак	145,019	9,35	США	14 254	6,91
Кувейт	101,5	6,55	Туркмения	12 177	5,91
ОАЭ	97,8	6,31	Саудовская Аравия	9 423	4,57
Россия	80	5,16	ОАЭ	6 091	2,95
США	52,637	3,39	Нигерия	5 761	2,79
Ливия	48,363	3,12	Венесуэла	5 674	2,75
Нигерия	36,89	2,38	Алжир	4 504	2,18

Правительство поставило цель увеличить к 2030 году добычу нефти на 10 % и газа примерно на 40 %, причем половину последних должны обеспечить так называемые «независимые» производители. Увеличение добычи нефти будет в основном направлено на внутреннее потребление, тогда как половина дополнительно добываемого газа должна идти на экспорт: экспорт газа должен вырасти примерно на 50 %. Рост внутреннего потребления газа будет сдерживаться запланированным повышением тарифов, что должно облегчить замену газа углем и атомной энергией и побудить к энергосбережению. Объявленная цель – снизить энергоемкость экономики примерно в три раза и приблизить ее к уровням, наблюдаемым в развитых странах со схожими климатическими условиями [3].

Поставленная российским правительством цель экспортировать до 20-25 % энергии в потенциально многообещающий АТР к 2030 году отражает заявленную цель ЕС по диверсификации своих поставок энергоносителей за пределы России. Однако пока результаты в этом отношении в лучшем случае были неоднозначными. В то время как географическая диверсификация экспорта российской нефти медленно продвигалась, диверсификация экспорта газа сдерживалась разногласиями по ценам с Китаем и ограниченным прогрессом в области СПГ. Учитывая ожидаемый значительный общий рост экспорта российского газа, такая диверсификация – даже в случае успеха – вряд ли «вытеснит» экспорт российского газа в Европу. Это означает, что Европа почти наверняка останется крупнейшим рынком экспорта энергоресурсов из России в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Заключение. В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что энергетическая стратегия России направлена на максимальное использование внутренних источников энергии и реализацию потенциала энергетического сектора для поддержания экономического роста и устойчивого развития экономики. Стратегия также направлена на снижение энергоемкости страны на 56% к 2030 году.

Список литературы

1. Прогноз развития энергетики мира и России до 2040 г. / А. А. Макаров, Л. М. Григорьев, Т. А. Митрова и др. – М.: ИНЭИ РАН. – 2013. – С. 87-95.
2. Энергетическая отрасль [Электронный ресурс] // Министерство энергетики Российской Федерации: официальный сайт. – 2021. – URL: <https://minenergo.gov.ru/> (дата обращения: 17.09.2021).
3. Иванов А.С. Современные тенденции на мировом энергетическом рынке и повышение эффективности российского экспорта энергоресурсов / А.С. Иванов // Российская экономика: пути повышения конкурентоспособности. Коллективная монография; под общей редакцией проф. А.В. Холопова (МГИМО-ВР). – М.: Журналист. – 2015. – С. 476-481.

ОТ ЭКОНОМИКИ РОСТА ВВП К ЭКОНОМИКЕ СЧАСТЬЯ. УТОПИЯ ИЛИ ПОТРЕБНОСТЬ?

Лебезова Э.М.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ДНР
ellis54@rambler.ru

Введение. Сегодня главным измерителем социально-экономического успеха любого государства является показатель темпа роста валового внутреннего продукта (ВВП).

Академические экономисты неустанно строят математические модели, в которые вводят всё новые и новые факторы и механизмы экономического роста и исцеления от этой лихорадки ожидать не приходится.

Однако в мире существуют и альтернативные взгляды на измерение социально-экономического благополучия. Понимание того, что материальное благополучие не является универсальным мериллом прогресса страны, созрело уже давно.

Основная часть. На Востоке это понимание сохранено в духовных традициях и поддерживается на уровне государственной политики некоторых стран. В 1972 г. король Бутана Джигме Сингье Вангчук произнес эпохальную фразу: «Счастье народа важнее процентов валового внутреннего продукта». Вместо повышения ВВП король Бутана сформулировал цели увеличения «Валового Национального Счастья» (ВНС), тем самым став идеологом нового раздела экономической науки «Экономика Счастья» [1].

Одним из важнейших открытий «экономики счастья», явилось установление следующего парадокса – уровень жизни напрямую не влияет на уровень счастья, более того, чрезмерное «богатство народов» может быть пагубным для их самочувствия. Множество исследований, проведённых в этом направлении, неоднократно подтвердили этот факт. Так в США с 1957 года индекс счастья (индикатор, показывающий % счастливых людей) прекратил свой рост и даже падал, в то время, когда рост ВВП за период с 1955 г. по 2007 г. увеличился почти в 3 раза [2].

Вернёмся к Бутану (кстати, в современных рейтингах [3] стран мира по Индексу счастья он показательно отсутствует) и попробуем проанализировать «бутанское счастье». Природа его в простых, на первый взгляд, вещах – семья, культура, природа, буддизм. На развитие именно этих традиционных национальных ценностей направлена вся политика государства, которая реализуется через пятилетнее планирование (присущее экономике СССР) и государственное регулирование. Следует

заметить, что прогресс сознательно осуществляется невысокими темпами, чтобы не разрушить состояние «счастливого общества». Данная система медленных реформ не отрицает рост ВВП, Бутан показывает стабильный рост экономических показателей и проводит реформы, многие из которых позже в ООН обозначили как ЦУР (цели устойчивого развития), например:

- почти половина территории Бутана объявлена национальными парками;

- строительство минимально необходимого количества автодорог для связи между административно-религиозными центрами с минимальным вредом окружающей среде, широкое развитие малой гидроэнергетики и беспроводной связи;

- отказ от применения химических удобрений, запрет экологически вредных производств, поддержание чистоты на улицах населённых пунктов, выращивание цветов;

- многоступенчатая система образования на базе интернатов, лучшие выпускники учебных учреждений отбираются для обучения за границей;

- государственная программа помощи буддийским монастырям и храмам, охрана культовых сооружений, забота о престарелых гражданах при буддистских монастырях и др.

Стоит отметить, что подобные государственные реформы являются программными также в Японии и Лаосе – «странах победившего буддизма», в Индии и ОАЭ – странах с министерством счастья. Относительную ценность роста ВВП понимали и российские экономисты. По мнению Яременко Ю.В.: «Экономический рост не является абсолютной ценностью экономической политики. Экономическая стабильность, полное использование уже ранее вовлеченных в производство ресурсов являются важными и при определенных обстоятельствах... конкурирующими целями» [4, с. 8].

Ярким подтверждением этому служит развитие в мире (особенно в быстро развивающихся странах, таких как Китай) циклической экономики – экономики замкнутого цикла, которая представляет собой альтернативу традиционной линейной экономике и основана на возобновлении ресурсов [5].

А что в Европе или так называемом «условном Западе»? С приходом капиталистических отношений погоня за экономическим ростом породила инфляцию, безработицу, экологическое безумие, антигуманную социальную политику и моральную деградацию населения.

В противовес этому стали появляться альтернативные экономические мировоззрения. Экономист Эрнст Фридрих в книге «Asia: A Handbook» [6], написанной по итогам поездки в Индию и встреч с Мохандас Ганди ввел в оборот понятия «буддийская экономика» и «духовная экономика».

Многие экономисты утверждают, что разрастание мировой экономики достигло физического предела и уже не имеет смысла. С другой

стороны фиксируется ежедневное изменение климата, уменьшение биоразнообразия, уничтожение тропических лесов и другие экологические бедствия, что является следствием чрезмерной эксплуатации природных ресурсов [7]. Попытка исправить это была предпринята Римским клубом, в докладах которого (начиная уже с 1972 года) звучат идеи невозможности долгосрочного устойчивого развития на базе количественного роста и необходимость перехода к новому типу развития, построенному на качественном росте экономики и осознанном потреблении [8].

Примером таких обществ могут служить скандинавские страны с их социально-ориентированным устройством и умеренно-осознанным потреблением. Для Швеции, например, характерен принцип «Reduce – Reuse – Recycle» (сокращай, используй повторно, перерабатывай), позволяющий решить не только многие экологические проблемы, но более эффективно распределять ресурсы среди социально уязвимых слоёв населения. Чем не пример действующей модели «социализма с человеческим лицом»?

Заключение. В данной работе мы не предлагаем иную доктрину развития общества, но всё же рекомендуем учесть (особенно строящему свою государственность Донбассу), что существует альтернативное социально-экономическое развитие, основанное на разумности, осознанности и духовности.

Список литературы

1. Балацкий Е.В. Инструменты государственного управления: прогнозирование vs проектирование / Е.В. Балацкий, Н.А. Екимова // Управленец – 2021. – Т. 12, № 1. – С. 18–31.
2. Лэйрд. Счастье: уроки новой науки. – Москва: Издательство Института Гайдара, 2012. – 416 с.
3. Sustainable Development Solutions Network: World Happiness Report 2021. – URL: <https://gtmarket.ru/ratings/world-happiness-report/> (дата обращения 05.09.2021).
4. Яременко Ю.В. Экономический рост. Структурная политика/ Ю.В. Яременко // Проблемы прогнозирования – 2001. – № 1. – С. 6–14.
5. Aguilar-Hernandez G.A. Macroeconomic, Social and Environmental Impacts of a Circular Economy up to 2050: A Meta-analysis of Prospective studies / G.A. Aguilar-Hernandez, J. Rodrigues, A. Tukker // Journal of Cleaner Production – 2021. – № 278, Article 123421.
6. Leonard, R. E. F. SCHUMACHER AND THE MAKING OF «BUDDHIST ECONOMICS», 1950 – 1973/ R. Leonard // Journal of the History of Economic Thought. – 2019. – № 41(2). – P.159-186.
7. Медоуз Д. Пределы роста. 30 лет спустя / Д. Медоуз, Й. Рандерс. – Москва: ИКЦ «Академкнига», 2007. – 342 с.
8. Лебезова Э.М. Устойчивый туризм как неотъемлемая часть устойчивого развития непризнанных территорий/ Э.М. Лебезова // ИНТЕРКАРТО/ИНТЕРГИС. – 2016. – №22 (2). – С. 191-201.

ИННОВАЦИИ В ПРОМЫШЛЕННЫХ РЕВОЛЮЦИЯХ

Мартынов В.В.

ФКОУ ВО «Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний», г. Владимир, РФ
resc191@gmail.com

Введение. Эволюция общества тесно связана с эволюцией технологий. Люди, во-первых, издревле, развивали коммуникации между собой, между племенами, развивался язык общения, с помощью которого можно было эффективно охотиться вместе и накапливать знания. Во-вторых – развивались технологии, начиная, с палок, прикрученных к камням, и материалов, из которых делали орудия труда. Далее хронологически наблюдалось совершенствование коммуникаций и совершенствование орудий. Эволюция технологий – неотъемлемая часть развития людей. За историю человечества, чем больше людей работало на полях или фабриках, тем больше становилась производительность труда. Однако некоторое время назад эта прямо-пропорциональная зависимость перестала соблюдаться. Сегодня производительность труда увеличивает выработку не в связи с увеличением численности, а за счет внедрения более совершенных и современных технологий. Для того, чтобы производить больше продукта, не требуется большее количество рабочих.

Основная часть. Промышленная революция – явление циклически принципиально меняющее технологический уклад человеческой жизни в глобальном масштабе. Любой технологический уклад, в своей базе имеет пакет технологий. Процесс идет циклично нарастающим итогом. Лампу накаливания нельзя изобрести, если нет материала для нити накаливания, нельзя генерировать электроэнергию и передавать ее по проводам. Все составляющие должны быть в наличии в период создания продукта. Аналогичный смысл имеет и промышленная революция. В XVII веке в Нидерландах создавались промышленные кластеры, где с помощью мельниц использовалась энергия воды и воздуха. Мельницы давали энергию лесопилкам, лесопилки пилили доски, доски использовались в кораблестроении. Это считается нулевой промышленной революцией, когда энергия воды и воздуха использовалась для ускорения производства.

Первая промышленная революция базировалась на первых паровых двигателях, которые устанавливали в угольные шахты, где уголь сжигался, вода откачивалась, в связи с тем, что проблема грунтовых вод – одна из главных в угольной сфере. Следовательно, повышалась выработка угля, добыча становилось более безопасной. Затем паровые двигатели пристроили к колесам и кораблям – появились паровозы и пароходы. Великобритания становится лидером в этой революции – революции пара.

Были налажена работа мануфактур, где с помощью энергии пара производилось большое количество доступного суконного материала. Как правило, последующая промышленная революция создает новый рост богатства. Вторая промышленная революция связана с выплавкой стали и появлением нового энергоносителя и нового вида двигателя – двигателя внутреннего сгорания. Каждый следующий этап – это дополнительный коэффициент полезного действия, новая мощность, которая превращается в новое богатство. Третья промышленная революция 70–80-х XX века, базировалась на электричестве. В этом случае, электроэнергия вырабатывалась способами, отличными от сжигания нефти. Вначале это была атомная энергетика, сейчас «зеленая» энергетика начинает свое последовательное движение, доказательством тому являются электромобили, роботизация производства. В целом, производства становятся все более гибкими, адаптивными. Конвейер Форда был способен эффективно выпускать большое количество одинаковых машин, что в современных условиях не дает необходимый эффект. Сейчас на рынках не требуются одинаковые продукты, нужны разнообразные кастомизированные изделия под меняющиеся нужды.

Базой четвертой промышленной революции стали: промышленный интернет, робототехника и искусственный интеллект. Робототехника позволяет очень гибко переналаживать производство, и это ее свойство плавно переходит в четвертую промышленную революцию, которая связана с появлением киберфизических систем, где цифровизация сливается с физическим миром. Это явление можно описать прямой зависимостью, где при изменении цифровой модели, изменяется физический мир, и наоборот. Показатели, все больше интегрируются в одно целое.

Каждому укладу соответствует организационная структура. В Нидерландах был кластер, где все производство находилось рядом. Это позволило увеличивать производство однотипных кораблей. В революции пара – появилась фабрика и английские фабрики постепенно распространились по всему миру. Следующая четвертая промышленная революция – транснациональные корпорации. В начале XX века появляются транснациональные компании, которые строили заводы в разных частях планеты, научились эффективно продавать, проводить маркетинг, и в том числе, местами, лоббировать свои интересы в государствах на политическом уровне, в которых ведут бизнес. Базовой структурой этого уклада являются технологические платформы. Тем не менее, сегодня нельзя просто приобрести инновационные технологии, разобраться, как они работают, и производить машины нового поколения. Нужно менять способ организации, а это тесно связано с изменением мышления. Именно поэтому такие скачки в развитии не происходят одномоментно за годичный период. Каждый уклад инсталлируется продолжительное время, от первых изобретений парового двигателя

прошло 20–30 лет, до превращения в машины. Около 50–70 лет паровой двигатель распространялся по всему миру. В современных условиях это происходит быстрее, в связи с наличием более быстрых коммуникаций, транспорта. Таким образом, следующий уклад способен распространиться по всей планете за пару десятилетий. Нет необходимости дожидаться полного проникновения технологического уклада. Более развитые страны находятся, на данный момент, в третьей промышленной революции и начинают инсталлировать четвертую. Развивающиеся страны существуют, по большей части, в предыдущем технологическом укладе [1]. Например, вся электроэнергия вырабатывается на угольных станциях, и основные отрасли экономики – сырьевые. В России – 49,6 % экспорт топливно-энергетических товаров; нефть и газ – 10,4% – металлы и изделия из них [2].

Высокие технологии занимают недостаточный сегмент. С одной стороны, это ситуация, тормозящая развитие страны, но с другой – это источник дохода бюджета, который можно превратить в благосостояние населения и инвестировать в новые технологии. Какой путь избрать – зависит от власти и населения. Важно понимать, что каждый следующий передел, соответствующий промышленной революции – это новая система разделения труда. Сегодня, изобретатели в научных институтах, разрабатывают новые решения, а затем создаются технологические процессы под эти решения, разрабатываются новые материалы, строятся новые заводы или, находятся подрядчики, способные произвести необходимые детали для процесса, сборка продукции происходит недалеко от рынка сбыта – это следующий уровень системы разделения труда. Следовательно, эволюция – это увеличение сложности. На каждом последующем этапе растет количество элементов и число взаимосвязей между ними. В каждой промышленной революции был свой лидер, соответственно, Нидерланды, Великобритания, США. Кто будет лидером четвертой промышленной революции – вопрос открытый. Зафиксировать лидера часто можно не в процессе конкуренции, а после того, как соперничество закончено, задним числом.

Заключение. В целом, влияние инновационных технологий на общество будет стремительным, труднопрогнозируемым и противоречивым. Поэтому изучение влияния промышленных революций становятся все более актуальной научной и практической задачей.

Список литературы

1. Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития / С.Ю. Глазьев. – Москва: Владар, 1993. – 311 с.
2. Федеральная служба государственной статистики: сайт. – Москва, 2021 – URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/32.htm (дата обращения: 24.09.2021).

ТЕНДЕНЦИИ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ТОРГОВЛИ РОССИИ С КИТАЕМ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Пилипенко В.В., Кузнецова М.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
pylypenko.v@mail.ru

Введение. Вследствие постоянно развивающимся двухсторонним отношениям дальневосточная торговля с Китаем набирает большие обороты, даже в период пандемии, которая временно остановила взаимную торговлю. По ожидаемым прогнозам, объем торговли Дальнего Востока с Китаем за 2021 год достигнет нового максимума.

Исследования в области торгово-экономического сотрудничества России с Китаем проводили следующие российские и зарубежные авторы: Е.Ф. Авдокушин, Линь Ифу, Г.Д. Толор, И.З. Ярыгина, У Цзин Лиан, Л.Н. Красавина, Б.А. Хейфец и другие.

Целью работы является анализ торговых отношений Дальнего Востока с Китаем и предложения перспективных направлений для их дальнейшего развития.

Основная часть. Последовательная политика России по развитию Дальневосточного федерального округа создает новые возможности для расширения торгово-экономического сотрудничества с Китаем и другими азиатскими странами. Представители научных и деловых кругов КНР с энтузиазмом относятся к этому: они готовы совместно с российскими партнерами и далее использовать потенциал региона для расширения горизонтов двустороннего сотрудничества в торгово-экономической сфере (рис. 1).

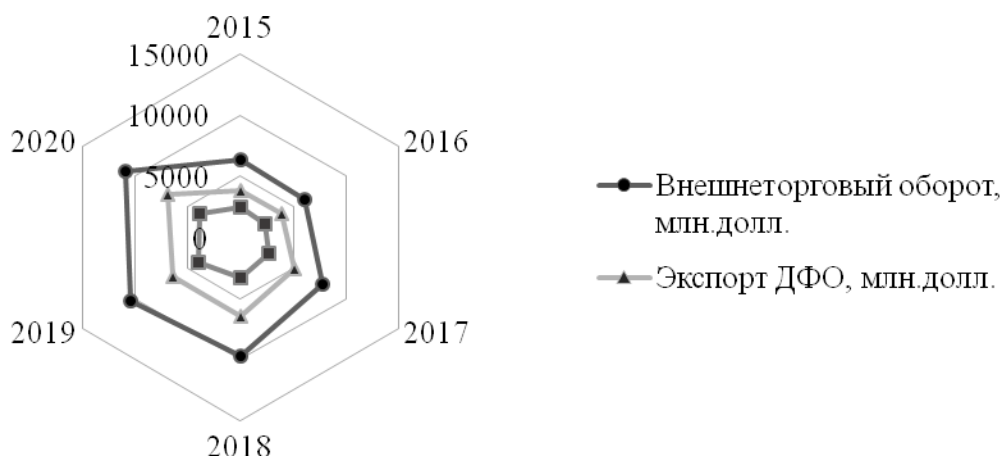


Рис. 1. Динамика взаимной торговли Дальнего Востока РФ и Китая [1]

Согласно данным на рисунке 1 наблюдается положительное сальдо торгового баланса. С 2015 по 2020 год происходит увеличение объемов двухсторонней торговли, в первую очередь благодаря государственной политике поддержки экспорта. Кроме того, с 2019 года Китай разрешил ввоз мясной и молочной продукции, с июля 2020 года – охлажденной говядины. Увеличению способствует строительство и запуск приграничных мостов, к примеру, автомобильный мост Благовещенск-Хэйхэ. Из-за пандемии усложнились поставки рыбной и лесной продукции в Китай, что привело к сокращению объемов экспорта. Однако, в данный период, происходит активное развитие электронной коммерции [2]. Для стимулирования торговли Китай объявил провинцию Хэйлунцзян зоной свободной торговли. За первые семь месяцев 2021 года ЗСТ в Хэйлунцзяне обработала товарооборот на сумму 2 млрд. долл, что практически на 50 % больше по сравнению с аналогичным периодом 2020 года. Далее проанализируем товарную структуру экспорта и импорта ДФО с Китаем (табл. 1).

Таблица 1

Товарная структура экспорта и импорта ДФО и Китая, 2020 [1]

Экспорт	Доля, %	Импорт	Доля, %
Минеральные продукты	53,8	Продукция машиностроения	51,1
Продовольственные товары и с/х сырье	27,7	Продовольственные товары и с/х сырье	9,1
Древесина и целлюлозно-бумажные изделия	11	Продукция химической промышленности	10,9
Продукция машиностроения	6,1	Металлы и изделия из них	7,6
Продукция химической промышленности	0,5	Текстиль, текстильные изделия и обувь	10,1
Прочие товары	0,9	Прочие товары	11,1
Всего	100	Всего	100

Исходя из данных в табл. 1, можно заметить черты взаимодополняемости экономик. В экспорте ДФО наибольшую долю занимает сырьевая группа товаров (нефть, газ, руда), что снижает положительный эффект от экспорта. В свою очередь, в импорте ДФО лидирует доля готовой продукции (механической и электротехнической), в частности продукция для дальневосточных инфраструктурных проектов.

Все больше внимания приходится на сельское хозяйство, так как нынешний масштаб сотрудничества в этой сфере не соответствует его потенциалу – с точки зрения возможностей российского экспорта и потребности Китая в импорте. В 2019 году Китай импортировал сельхозпродукцию на сумму 127 млрд. долл, из этого на Россию пришлось всего 3,2 млрд. долл, или менее 2,5 % от данного показателя.

Китай заинтересован в импорте дальневосточных соевых бобов, пшеницы и ячменя, особенно учитывая ухудшение отношений Китая с

США. А поскольку Китай открыл свой рынок для соевых бобов, произведенных в России, китайские потребители ожидают генетически немодифицированных соевых бобов из ДФО. В настоящее время объем импорта российской сои невелик. Но, по прогнозам этот показатель может достичь 3,7 млн тонн. Между тем, перспективы экспорта в Китай не следует недооценивать. Ежегодная потребность Китая в импортируемых соевых бобах достигает 90 млн тонн, треть из которых Китай ранее закупал у Соединенных Штатов. Теперь Россия может занять эту долю рынка [3].

Китайские потребители негативно относятся к генетически модифицированным продуктам. Российские продукты питания (соевые бобы, пшеница, растительное масло и кукуруза) считаются достаточно экологически чистыми и безопасными. Это огромное конкурентное преимущество для Дальнего Востока на китайском рынке, поэтому именно китайские потребители больше всего заинтересованы в расширении взаимодействия стран в этой сфере.

С российской стороны были приняты меры для поддержания предложений китайской стороны по созданию российско-китайского союза в области соевой промышленности. Также, было принято решение о продолжении работы по наращиванию поставок животноводческой и растениеводческой продукции. Поддержано предложение о расширении научного сотрудничества в сфере лабораторных исследований семян сои.

Заключение. Таким образом, в будущем стороны должны реализовать все еще слабо используемый потенциал двустороннего сотрудничества. Наряду с улучшением инвестиционной среды в России, необходимо развивать инвестиционное сотрудничество в сельском хозяйстве. Китай имеет самый большой рынок в мире, а Россия обладает огромными ресурсами для сельскохозяйственного производства. Сотрудничая в этой области, страны дополняют друг друга. Дальний Восток России является важной площадкой для расширения сотрудничества на региональном уровне, он должен играть исключительную роль в дальнейшем развитии сотрудничества между Китаем и Россией в торгово-экономической сфере.

Список литературы

1. Внешняя торговля субъектов Российской Федерации ДФО. – Текст: электронный // Дальневосточного таможенного управления ФТС РФ: официальный сайт. – 2021. – URL: <http://dvtu.customs.ru/index.php> (дата обращения: 15.09.2021).
2. Зуенко И. Ю. Пандемия коронавируса и российско-китайское региональное сотрудничество / И. Ю. Зуенко // Известия Восточного института. – 2020. – № 2 (46). – С. 15-28.
3. Озарнов Р. В. Факторы, влияющие на взаимные прямые инвестиции между Россией и Китаем / Р. В. Озарнов // Научное обозрение: теория и практика. – 2020. – Т. 10, № 9. – С. 1829-1840.

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Сокрутенко О.-А.С.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

o.sokrutenko@donnu.ru

Введение. Пандемия COVID-19 четко обозначила структурные трансформации в системе оценки конкурентных преимуществ государств. Все большую значимость приобретает осознание взаимосвязи трансформации экономических систем с современными вызовами, закономерностями и тенденциями информационного и научно-технологического развития мировой экономики.

Стабильный рост экономики любого государства устанавливается в условиях, являющихся благоприятными для развития бизнеса и активного вмешательства инновационных факторов в экономическую составляющую, которые предусматривают наращивание конкурентных преимуществ по сравнению с другими государствами. В условиях кризиса, обусловленного пандемией, анализ конкурентоспособности экономики России приобретает особую актуальность.

Цель исследования – проанализировать конкурентные позиции Российской Федерации в условиях COVID-19.

Основная часть. Анализ конкурентоспособности Российской Федерации является основным фактором для определения сложностей, прогнозирования и совершенствования стратегии социально-экономической политики государства.

Российская Федерация занимает 43 место из 141 экономик по ИГК ВЭФ-2019 (аналитические данные за 2020 г. отсутствуют согласно с решением ВЭФ, обусловленным экспансией Covid-19). Среди конкурентных преимуществ экономики России можно отметить: размер рынка (6 место), внедрение ИКТ (22 место), а также высокий инновационный потенциал страны (32 место). Слабыми сторонами экономики являются: закрытость страны в сфере торговли (116 место в мире по показателю «открытость торговли»), здоровье населения (97 место), недостаточная развитость финансового рынка (95 место), а также достаточно низкое качество институтов (74 место) (в приложении 1 указана динамика изменения факторов, влияющих на индекс глобального конкурентного преимущества) [6].

Бремя государственного регулирования бизнеса в Российской Федерации последовательно снижалось с 2015 года: 2,9 балла в 2015 году, 3,2 балла в 2019 году (чем выше значение показателя, тем менее

обременительным является регулирование бизнеса государством). Качество дорожной инфраструктуры значительно улучшилось – 2,7 балла в 2015 году, 3,5 балла в 2019 году. Значение показателя инфляции в государстве значительно снизилось, данная ситуация связана с началом процессов восстановления экономики после 2014 года. Уровень торговых тарифов снизился с 5,7 % в 2015 году до 4,38 % в 2019 году.

Развитие интеграционных процессов позитивно отразилось на конкурентоспособности рынка труда – в числе преимуществ можно отметить повышение мобильности трудовых ресурсов и улучшение условий труда мигрантов (возможность работы без патента, продление сроков пребывания без обязательной регистрации, предоставление медицинской страховки и др.).

Таблица 1

Положение Российской Федерации в 2019 году, индикаторы, которые в наибольшей степени подвержены влиянию интеграции [6]

Категория	Индекс (1-100)	Ранг(всего 141)
Макроэкономическая стабильность	90	43
Институты	52,6	74
Инфраструктура	73,8	50
Эффективность рынка товаров и услуг	52,9	87
Эффективность рынка труда	61	62
Развитость финансовых рынков	55,7	95
Инновационная активность	52,9	32
Размер рынка	84,2	6

Можно выявить слабые стороны страны, исходя из показателей индексов и субиндексов. Закрытость в торговле: по уровню нетарифных барьеров Россия занимает 103 место в мире, эксперты оценивают уровень нетарифных барьеров в 4,1 балла из 7, что говорит о существовании дополнительных сложностей при осуществлении внешнеторговой деятельности. К началу первого десятилетия XXI века стоимость зарубежных активов иностранных и российских компаний превысила 77 млрд. долл. США. Между тем данные субъекты международного бизнеса значительно отстают от глобальных конкурентов. Так, зарубежные активы 25 крупнейших российских компаний составляют лишь 1,4 % стоимости зарубежных активов 25 крупнейших компаний мира [2].

Следует отметить, что Россия была лучше подготовлена к возникшему шоку по сравнению с подавляющим числом развитых государств. Низкий уровень внешнего государственного и частного долга, накопленные финансовые ресурсы Фонда национального благосостояния позволяют существенно сгладить негативное влияние текущей глобальной экономической ситуации, в том числе в части сохранения достаточного

уровня устойчивости национальной валюты. При этом оперативно заключенное в рамках ОПЕК+ соглашение о сокращении добычи нефти оказало позитивное влияние на котировки мировых цен на нефть, что отразилось на усилении конкурентных позиций государства.

Заключение. Следует отметить, что основной целью экономики Российской Федерации для достижения конкурентных преимуществ должна стать стабилизация экономического положения страны и полный переход к внедрению инноваций. В условиях рыночной экономики рост конкурентоспособности может быть обеспечен созданием соответствующей конкурентной среды внутри страны. С целью обеспечения роста конкурентоспособности РФ, необходимо привести в действие следующие факторы: исследование стабильного уровня импорта и экспорта: выход из кризисного положения, вызванного пандемией 2020 года, страны в целом и отдельных хозяйствующих субъектов; обеспечение конкурентоспособности российских товаров на мировом рынке необходимо выпускать на данный рынок товары конкурентоспособные от отечественных производителей; антимонопольная политика и развитие малого и среднего предпринимательства; развитие образовательной системы РФ и повышение квалификации трудовых ресурсов.

Список литературы

1. Абрамова О. Конкурентоспособность России в мировом сообществе / О. Абрамов // Государственная служба. – 2004. – №4 (30). – С. 75–83.
2. Гагарина Г.Ю. Конкуренция как основа экономики: концептуальные подходы к исследованию роли конкуренции: Монография / Г.Ю. Гагарина, Л.С. Архипова, А.М. Архипов. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 104 с.
3. Доклад ФАС России «О состоянии конкуренции в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / ФАС РФ: Официальный сайт. – URL: <https://fas.gov.ru/documents/596479> (дата обращения: 10.09.2021).
4. Куренков Ю.В. Конкурентоспособность России в глобальной экономике / Ю.В. Куренков. – М.: Книга, 2003. – 376 с.
5. General Profile: Russian Federation [Электронный ресурс] / UNCTADstat. – URL: <https://unctadstat.unctad.org/CountryProfile/GeneralProfile/en-GB/643/index.html> (дата обращения: 10.09.2021).
6. Global Competitiveness Report 2020 [Электронный ресурс] / World Economic Forum. – URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020> (дата обращения: 10.09.2021).
7. Russian Federation: Enterprise Survey 2019 [Электронный ресурс] / World Bank Data. – URL: <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/russian-federation-enterprise-survey-2019> (дата обращения: 10.09.2021).

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ (ИЗ ПЕРЕДОВОГО МИРОВОГО ОПЫТА)

Судакова Г.Ю.

Рязанский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», г. Рязань, РФ
minat.valera@yandex.ru

Введение. Интерес современной экономики – экономики знаний – к технологиям 6-го технологического уклада (ТУ) неизбежно побуждает государства в лице их правительств, инновационного бизнеса, научного сообщества, исследовательских некоммерческих структур, составляющих национальные инновационные системы (НИС) и аналогичные региональные организационно-пространственные формы (региональные инновационные системы, РИС) к разработке новых инструментов и институтов инновационной политики. На этапе перехода к постглобалистскому этапу общественного развития нет и не может быть сомнений в необходимости *плановой* (в современном, индикативно ориентированном, понимании), а не стихийно-анархической инновационной деятельности, осуществляемой в рамках инновационного цикла и инновационного процесса в целом. Такую гибкую *плановость* в рамках *развивающего государства* [7] может гарантировать, в той или иной степени целесообразности, грамотная и системная *инновационная политика*, органично (с учетом особенностей типа и характера производственных / экономических отношений) сочетаемая с научно-технологической, экономической, социальной и т. д.

Основная часть. Опыт последних нескольких десятилетий наиболее инновационно активных стран мира, к числу которых, помимо все еще явного лидера – США [1], относятся государства Евросоюза (ЕС) [6], Япония и страны Юго-Восточной Азии и, конечно, Китай (КНР) [4], позволяет, системно-генетически и эволюционно-исторически подходить к исследованию, выделить ряд взаимообусловленных направлений успешной инновационной политики (см. табл.). При этом, современные исследования показывают, что, в частности, США, отличаясь наиболее развитой и диверсифицированной НИС, отличается пространственной неоднородностью и неравномерностью инновационной деятельности [3], активно регулируемой федеральным правительством и региональными властями на уровне соответствующих РИС [2], тем самым опровергая собственной практикой мейнстримную экономикс-теорию, проповедующую абсолютизацию положений о негативных последствиях вмешательства государства в саморегулируемые рыночные системы [5].

Направления инновационной политики

<i>Наименование</i>	<i>Характеристика</i>
Целевое предоставление ресурсов	<i>Особенность:</i> инновационная деятельность осуществляется «сверху» и направлена на ускорение НТП в рамках целевых приоритетов НИС. Ставит целью решение перспективными группами исследователей (новаторов, высококвалифицированных специалистов) как фундаментальных, так и прикладных, но, в любом случае, <i>конкретных технологических задач</i> , приводящих к значительным экономическим результатам. Базируется на разработке и неукоснительном выполнении жестких технологических правил, ориентированных на определенные критерии оценки достижения поставленной цели. Классические примеры из прошлого: Манхэттенский проект (в США) и атомный проект (в СССР).
Создание «окон»	<i>Особенность:</i> инновационные идеи и инновационная деятельность осуществляются «снизу» и может не отвечать целевым приоритетам, заданным заказчиками инноваций (в т. ч. в лице государственных ведомств). Цель – финансирование и поддержка НИОКР и внедренческой деятельности новаторов, работающих в университетах, промышленных и государственных лабораториях, частном бизнесе и других структурах РИС по принципу: «пусть цветут сто цветов». Парадигматический пример: Кремниевая (Силиконовая) долина в США.
Технологическое и деловое посредничество	<i>Особенность:</i> связывание различных элементов НИС и РИС, позволяя комплексно использовать знания и новшества. Если технологическое посредничество имеет целью налаживание связей в рамках конкретной технологической области, то цель делового посредничества состоит в налаживании связей в сфере коммерциализации нового продукта. Поэтапное налаживание обоих типов связей позволяет добиваться экономической эффективности инновационной продукции.
Содействие	<i>Особенность:</i> включает целый спектр различных видов инновационной деятельности, отличаясь гибкостью в пространстве-времени инновационного цикла и коммерциализации инновационного продукта. Цель содействия многоаспектна: создание инфраструктуры, новых регулирующих рамок и стандартов. Реализация этого направления в инновационной политике предполагает определение степени / меры радикализации технологической инновации для выбора инструментов содействия (прямых и косвенных).

Представляется, что для всех магистральных направлений инновационной политики, в той или иной форме реализуемых (в их сочетаниях) в наиболее «продвинутых» в экономике знаний странах мира, общими чертами выступают понимание деталей технологий, адекватность оценки инновационного потенциала отраслей и территорий, известная «избыточность инвестирования», регламентируемая экономическими возможностями.

Заключение. Безусловно, что применение на практике отмеченных направлений, прежде всего, в рамках российской инновационной деятельности, испытывающей сложности как в организационно-управленческой, так и в активно-потенциальном / ресурсном инновационно ориентированном развитии, предполагает учет специфических особенностей:

- выбор и сочетание целесообразных и применимых (при наличии инновационного потенциала, оцененного релевантным способом) направлений;

- возможности внедрения инновационных технологий в собственную производственно-коммерческую систему (также основанную на достоверной оценке ее возможностей с позиций не только результативности, но и эффективности и конкурентоспособности);

- целесообразное пространственно-временное соотношение в системе: «централизация – децентрализация / регионализация» инновационной деятельности в рамках федеративного государства (в т. ч. бюджетного федерализма), отличающегося неравномерностью инновационного и экономического геопространства.

Список литературы

1. Казанков Р.К. Особенности современной инновационной политики США / Р. К. Казанков // Экономическая безопасность. – 2021. – Т. 4, № 2. – С. 273–290. – DOI: 10.18334/ecsec.4.2.111931.
2. Минат В.Н. Государственная региональная политика и развитие региональных инновационных систем в США / В. Н. Минат // Федерализм. – 2020. – Т. 25, № 4 (100). – С. 173–188. – DOI: 10.21686/2073-1051-2020-4-173-188.
3. Минат В.Н. Пространственная неравномерность и неоднородность инновационной деятельности США / В. Н. Минат // Инновации. – 2021. – № 2 (268). – С. 93–104. – DOI: 10.26310/2071-3010.2021.268.2.013.
4. Молий Г.М. Особенности инновационной политики Китая. Опыт для России / Г.М. Молий // Международная торговля и торговая политика, 2021. – Т. 7, № 2 (26). – С. 118. – DOI: 10.21686/2410-7395-2021-2-109-118.
5. Отраслевые инструменты инновационной политики / Отв. ред. Н.И. Иванова. – М.: ИМЭМО РАН, 2016. – 161 с.
6. Сорокин А.Е. Некоторые особенности управления инновационной деятельностью в странах ЕС и США / А.Е. Сорокин, С.В. Новиков // Инновации. – 2018. – № 6 (236). – С. 84–91.
7. Block F. Swimming Against the Current: The Rise of a Hidden Developmental State in the United States / Fred Block // Politics and Society. – 2008. – Vol. 36. – No. 2. – P. 169–206.

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА

Сухинина А.О.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

alya.sukhinina.97@mail.ru

Введение. В настоящее время в мире существует проблема гендерного неравенства. До сих пор по всему миру гендерная составляющая оказывает влияние на формирование человеческого капитала. Существенно отличаются такие показатели, как уровень образования среди мужчин и женщин, оплата труда и доля занятых на рынке труда. Немаловажным является факт, что женщины остаются неиспользованным источником рабочей силы, а также роста и стабильности мировой экономики. В связи с этим развитие человеческого капитала женщин представляет интерес и должно способствовать экономическому развитию.

Цель исследования – провести анализ гендерных различий работников в мире и Российской Федерации.

Основная часть. На сегодняшний день теория человеческого капитала продолжает развиваться. Гендерном аспектам формирования человеческого капитала посвящены труды Х.М. Хаджаловой, М.Е. Баскаковой и др.

В экономической науке обычно принято объяснять различия в занятости и уровне оплаты труда женщин и мужчин в рамках следующих теорий: теория человеческого капитала, экономическая теория семьи, теория дискриминации и теория компенсирующих различий [1].

Анализ источников, посвященных изучению гендерных различий, показывает, что особое внимание уделяется вопросам образования и здравоохранения женщин [2]. Именно эти составляющие повышают шансы женщин на трудоустройство, расширяют их права и повышают экономическое развитие. Предполагается, что более здоровые женщины, вероятно, предпочтут работу не дома, смогут выполнять работы, требующие выносливости и физического труда и будут дольше находиться на рабочем месте. Для повышения конкурентоспособности на рынке труда потребуется наличие качественного высшего образования. Для его оценки учитывается не только продолжительность, но и качество. Всемирным банком используется показатель QAYH, учитывающий число лет обучения в высшей школе в исследуемой стране и среднее качество образования в этой стране. При этом, минимальное значение среднего качества образования должно быть выше 0, поскольку любое образование имеет свою ценность. [3] Показатель QYAH выражается в годах, которые

затрачиваются для получения максимально качественного высшего образования. Как показывают исследования, показатель QYUН (продолжительность и качество образования) среди женщин выше, чем у мужчин, однако наблюдаются большие различия в изучаемых дисциплинах. Женщины намного реже выбирают специальности в области естественных наук, технологий, инженерии и математики.

В табл. 1 представим значения QYUН для стран Европы и Российской Федерации в 2020 году. Как видно из таблицы самые высокие значения наблюдаются в странах Восточной и Северной Европы, а также в Российской Федерации.

Таблица 1

Количество лет обучения в основной и высшей школе с поправкой на качество в странах Европы в 2020 году [3]

Регион / страна	Количество лет обучения в школе с поправкой на результаты обучения	Количество лет обучения в высшей школе с поправкой на качество обучения	Доля населения в возрасте 30-34 лет, у которых имеется высшее образование (%)
Центральная Европа	10,4	1,14	39,2
Восточная Европа	9,9	1,50	52,5
Северная Европа	11,4	1,54	51,2
Южная Европа	10,5	1,01	34,1
Западная Европа	11,3	1,38	45,9
Российская Федерация	10,9	1,79	61,0

Весной 2021 года компанией HeadHunter было проведено исследование, касательно равноправия и гендерных стереотипов на российском рынке труда [4]. Оно показало, что 96 % опрошенных работодателей целенаправленно ищут сотрудников определенного пола. При этом, чем выше должностная позиция, тем реже кандидатов делят на мужчин и женщин, но работа женщин-руководителей часто оценивается сотрудниками ниже, чем работа руководителя-мужчины. Мужчин на руководящих должностях больше, чем женщин.

Основными причинами деления сотрудников на конкретный пол являются либо требования руководства компании, либо гендерные стереотипы. Известно, что при найме работодатели отдают предпочтение кандидатам-мужчинам. Эта тенденция не связана с гендерными стереотипами. Многие работодатели опасаются ухода сотрудников-женщин в декрет и считают необходимым при собеседовании интересоваться семейным положением именно женщин, но не мужчин (рис. 1).

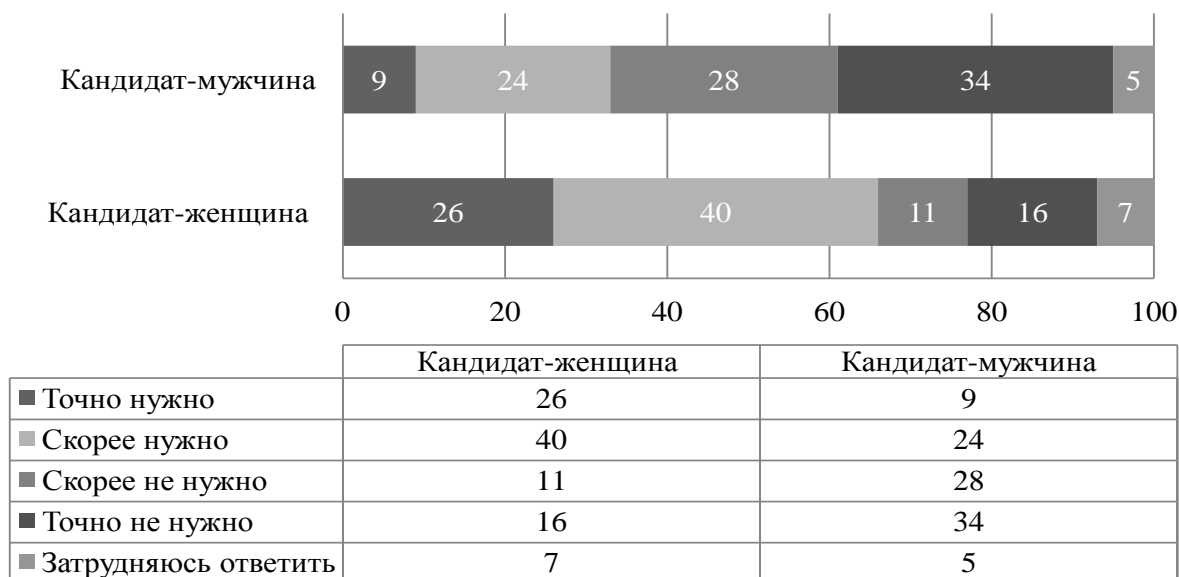


Рис. 1. Доля работодателей, считающих необходимым при собеседовании интересоваться семейным положением кандидатов [4]

Заключение. Таким образом, сохраняется гендерный разрыв в оплате труда и уровне образования мужчин и женщин. Многие работодатели, при найме сотрудников, отдают предпочтение мужчинам, поскольку опасаются ухода женщины-кандидата в декрет.

Список литературы

1. Пандемия и гендерное неравенство на рынке труда: вызовы для России. – Текст : электронный // Экономический разговор : официальный сайт. – 2021. – URL: <https://econs.online/articles/opinions/pandemiya-i-gendernoe-neravenstvo-na-rynke-truda/> (дата обращения: 15.09.2021).
2. Баскакова М. Е. Мужчины и женщины в системе образования / М. Е. Баскакова // Вопросы образования. – 2005. – № 1. – С. 2–29.
3. Доклад Всемирного Банка об экономике региона Европы и Центральной Азии. Осень 2020. – Текст: электронный // Всемирный банк : официальный сайт. – 2020. – URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34518/211643RU.pdf?sequence=5&isAllowed=y> (дата обращения: 15.09.2021).
4. Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? – Текст: электронный // Группа компаний HeadHunter : официальный сайт. – 2021. – URL: <https://hh.ru/article/26280> (дата обращения: 16.09.2021).

АДАПТАЦИЯ РАЗВИТИЯ АГРОПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА К АКТУАЛЬНЫМ МИРОХОЗЯЙСТВЕННЫМ ТЕНДЕНЦИЯМ

Таранов П.М., канд. экон. наук, доц.,

Абусамха А. Ю.

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,

г. Ростов-на-Дону, РФ

pm.taranov@gmail.com

Введение. Экспертные сообщества, международные организации, национальные правительства и гражданские общественные организации все чаще пытаются разработать прогнозы в отношении альтернативных сценариев развития продовольственного обеспечения на средне- и долгосрочную перспективу.

Актуальность вопросов продовольственного обеспечения определяется влиянием различных факторов как национального, так и глобального уровня. Глобальные проблемы, такие как бедность, неравенство и безработица, ограничивают доступ населения к продовольствию и препятствуют достижению целей продовольственной безопасности и продовольственного обеспечения [1]. Рост объемов сельскохозяйственного производства ограничен растущим дефицитом сельскохозяйственных угодий и ухудшением качества земельных и водных ресурсов, а также недостаточными инвестициями в основные средства и технологии устойчивого сельского хозяйства.

Основная часть. Изменение климата все больше влияет на урожайность и уровень благосостояния сельского населения, в то время как сельское хозяйство продолжает продуцировать значительный объем парниковых газов. Таким образом, на мировую агропродовольственную систему влияют негативные тенденции, которые могут поставить под угрозу устойчивость продовольственного обеспечения и сельскохозяйственного производства [4].

Необходимо преодолеть основные проблемы устойчивого развития – растущее неравенство, поддержание мира, сокращение выбросов парниковых газов, предотвращение истощения ресурсов сельскохозяйственных систем.

Большинство исследователей убеждены, что имеется необходимость регулирования спроса на ресурсоемкие корма для животных, а также сократить потери продуктов питания и отходов.

Для того чтобы национальные экономики отказались от устаревших моделей сельскохозяйственного производства – формула «бизнес-как-

обычно» – необходимо осуществить масштабное обновление основного капитала, используемых для производства товаров, разработать новые решения и внедрить современные инновационные технологии.

Фундаментальные институциональные изменения в мировой экономике – это поле коллективной ответственности всего международного сообщества.

Глобальный трансформационный процесс, необходимый для перехода к устойчивому производству продовольствия, выходит за рамки противоречий по оси «развитые страны – развивающиеся страны».

Повышение осведомленности потребителей поможет сдерживать «излишнее» расширение производства продуктов питания и ослабить влияние фактора «тройного бремени неполноценного питания».

Ожидается, что сельскохозяйственное производство во всем мире будет расти в ответ на вызовы роста населения, изменения рациона питания и увеличения доходов, что, по выводам мейнстримных исследований, потребует мер по ограничению спроса [4].

Это комплекс мер, по оценкам исследователей, будет иметь решающее значение для уменьшения фактора «тройного бремени неполноценного питания».

Сельскохозяйственные производители должны научиться удовлетворять растущий спрос при более значительных ограничениях ресурсов путем улучшения использования земельных и водных ресурсов

Основное содержание этого мероприятия – это переход к модели устойчивого развития мирового агропродовольственного сектора, что предполагает следующие направления реструктуризации сельскохозяйственного производства: сокращение выбросов парниковых газов, повышение эффективности производства и потребления энергии, восстановления плодородия почв и лесов.

Исследования свидетельствуют о том, что цены на продовольствие могут значительно возрасти в результате модернизации механизма ценообразования и учет всего диапазона затрат на производство и потребление, включая деградацию ресурсов и выбросы парниковых газов.

Однако доступность продовольствия на душу населения и доступ к продовольствию в странах с низким и средним уровнем дохода могут улучшиться, если будет обеспечено более справедливое распределение доходов как внутри каждой национальной экономики, так и в мировом хозяйстве в целом.

Обеспечение более справедливого распределения доходов внутри стран и между странами в мировом хозяйстве является неременным условием обеспечения продовольственной безопасности, улучшения питания и экологической устойчивости продовольственных систем. Безопасный и справедливый доступ к ресурсам, таким как земля, вода и капитал, а также улучшение информированности, значительно увеличат

потенциал заработка более бедных слоев общества. Это верно, как для людей, которые будут продолжать заниматься сельскохозяйственной деятельностью, так и для тех, кто уйдет из сельского хозяйства, чтобы заняться другими видами экономической активности на селе.

Сельскохозяйственное производство должно быть более прочно интегрировано с большим числом отраслей сельской и городской экономики, при этом, по мнению ряда ученых, цифровые технологии должны открыть новые возможности взаимоувязки аграрного производства с современным городским хозяйством [3]. Сильные экономические институты в агропродовольственной сфере, поддерживаемые эффективными фискальными системами, необходимы для обеспечения возможностей получения дохода в масштабах всей экономики, эффективной социальной защиты, а также конкурентных и справедливых внутренних и международных рынков для ресурсов и результатов.

Заключение. Представления международного экспертного сообщества о возможных решениях глобальной продовольственной проблемы путем перехода к модели устойчивого развития сельского хозяйства также не всегда лишены внутренних противоречий.

Нередко рекомендации носят достаточно общий характер и не содержат конкретных механизмов реализации. Остается согласиться с выводами специалистов ФАО о том, что, несмотря на множество исследований, перспективы развития мировой агропродовольственной системы остаются весьма размытыми.

Список литературы

1. Anderson M. MIT's food computer: the future of urban agriculture? // Ieee Spectrum. 2016. – Vol. 53, № 2. – P. 12-13.
2. Bartelmus P. The future we want: Green growth or sustainable development? // Environmental Development. – 2013. – Vol.7. – P. 165-170.
3. OECD-FAO Agricultural Outlook 2021-2030. Paris: FAO, 2021.
4. Rio+20 The future we want: outcome document adopted at Rio+20. United Nations, 2012.
5. World Economic Outlook, April 2021: Managing Divergent Recoveries. Washington, DC, 2021.
6. Антамошкина Е.Н. Аграрная политика: эффективность и условия оптимизации / Е.Н. Антамошкина // Продовольственная политика и безопасность. – 2016. – Т. 3, № 3. – С. 131-144.
7. Буздалов И. Российское сельское хозяйство на фоне глобальных мирохозяйственных процессов / И. Буздалов // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2011. – № 3. – С. 140-158.

ВЫЗОВЫ УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОГО КРИЗИСА

Таранов П.М., канд. экон. наук, доц.,

Бех Д.С.

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,

г. Ростов-на-Дону, РФ

pm.taranov@gmail.com

Введение. Современные национальные экономики сталкиваются с растущим числом сложных и взаимосвязанных глобальных вызовов – от замедления глобального роста и экономического неравенства до изменения климата, геополитической напряженности и ускорения темпов четвертой промышленной революции. Комплекс глобальных проблем стоит перед национальными экономиками, каждой из которых придется бороться самостоятельно, если институты международных отношений не смогут противостоять дезинтеграции современного международного сообщества.

Сила глобальных вызовов растет, однако международное сообщество не имеет коллективной воли для их решения [1]. Продолжается процесс перехода мирового хозяйства в новую фазу глобальной политики, когда экономическое развитие все в большей степени ориентировано на институты национальных государств.

Основная часть. Национальные экономики тратят много сил на попытки консолидации или укрепления институтов национальных государств, что будет препятствовать возможностям международных организаций дать адекватные ответы на возникающие глобальные вызовы.

На этот прогноз повлияли в основном события в странах с развитой экономикой, но прогнозы замедления роста касаются также и Китая – с 6,6 % роста в 2018 году до 6,2 % в 2019 году и 5,8 % к 2022 году, что вызывает обеспокоенность [5]. Другая серьезная проблема – рост глобального долгового бремени, которое значительно выше, чем до мирового финансового кризиса, и составляет около 225 % мирового ВВП.

Между мировыми державами нарастает геополитическая и геоэкономическая напряженность. Постоянный рост напряженности в современном мировом хозяйстве представляет собой наиболее значимый тренд в области глобальных рисков.

Мировое хозяйство развивается в период роста противостояния после периода глобализации и конвергенции, который глубоко изменил мировую политическую экономию.

Перестройка международных отношений глубоко интегрированных в мировое или региональное хозяйство стран сопряжена с потенциальными

рисками, а торговые и инвестиционные отношения между многими мировыми державами становятся все более напряженными [2].

На этом фоне, вероятно, будет все труднее добиться коллективного прогресса в решении других глобальных проблем: от защиты окружающей среды до этических проблем четвертой промышленной революции. Углубление разломов в системе международных отношений позволяет предположить, что системные риски в мировом хозяйстве могут накапливаться. Вероятно, если случится еще один глобальный кризис, появятся необходимые уровни сотрудничества и поддержки, но напряженность между глобализацией мирового хозяйства, с одной стороны, и растущим национализмом мировой политики, с другой стороны, является серьезным и усиливающимся риском [3]. Экологические риски продолжают оставаться значительным, в т.ч. в восприятии населения и экспертов. Результаты бездействия в отношении климатических изменений становятся все более очевидными. Технологии продолжают играть важную роль в формировании глобальной картины рисков. Опасения по поводу мошенничества с данными и кибератак снова нарастают, что также выявило ряд других технологических уязвимостей: поддельные новости, кражи личных данных, потеря конфиденциальности для компаний и правительств.

В 2014-2018 гг. происходили еще большие массовые утечки данных, были выявлены новые аппаратные недостатки, а исследования указали на потенциальное использование искусственного интеллекта для разработки более мощных кибератак [4]. Несмотря на важность различных происходящих структурных изменений в мировом хозяйстве, международное сообщество не должно забывать о социальной и гуманитарной стороне глобальных рисков. Во всем мире проблемы с психическим здоровьем в настоящее время затрагивают около 700 миллионов человек. Сложные преобразования – социальные и технологические – оказывают глубокое влияние на жизненный опыт людей. Общей социальной проблемой является психологический стресс, связанный с ощущением нехватки контроля перед лицом неопределенности.

Другая группа рисков, усиливающихся в результате глобальных преобразований, связана с биологическими патогенами.

Изменения в образе жизни увеличили риск возникновения значительных вспышек заболеваний, а появляющиеся технологии все более облегчают производство и распространение новых биологических угроз как преднамеренно, так и случайно. Революционные новые биотехнологии обещают чудесные успехи, но также создают огромные проблемы надзора и контроля. Так, исходя из публичных заявлений ряда исследователей, в 2018 году были созданы первые в мире генетически модифицированные дети.

Заключение. Углубление мирового экономического кризиса обостряет значимость каждой из угроз, а рост геополитического и геоэкономического напряжения ставит под сомнение способность международного сообщества реализовать концепцию устойчивого развития на практике.

Эффективная профилактика глобальных угроз требует от национальных государств и международного сообщества концентрации внимания на потенциальном пороговом воздействии по основным грозам, при превышении которых может наступить ухудшение условий хозяйствования.

Наряду с перечисленными глобальными проблемами следует также уделять внимание таким вызовами как квантовая криптография, монетарный популизм, аффективные вычисления и несоблюдение прав человека.

Эффективное управление рисками должно минимизировать возможные негативные последствия, но это потребует от международного сообщества выработки единый подход к поиску компромиссов между различными рисками.

Наиболее значительными общими направлениями действий остаются укрепление глобальной продовольственной безопасности, развитие инфраструктуры и гражданского общества.

Ухудшение функционирование институтов международного сотрудничества, напротив, существенно повышает вероятность наступления кризисных явлений.

Список литературы

1. Chailertpong T., Phimolsathien T. Solving global problems: Waste to power while creating stakeholder shared value // *Business and Economic Horizons*. – 2018. – Т. 14, № 1. – P. 54-74.
2. Ferrannini A. et al. Industrial policy for sustainable human development in the post-Covid19 era // *World Development*. – 2021. – Т. 137. – DOI: 10.1016/j.worlddev.2020.105215.
3. Global Problems, Smart Solutions Costs and Benefits Introduction. *Global Problems, Smart Solutions: Costs and Benefits*. / Lomborg B.; Ed.: Lomborg B. – Cambridge: Cambridge Univ Press, 2013. *Global Problems, Smart Solutions: Costs and Benefits*. – P. 1-18 .
4. *The Global Risks Report 2021, 16th Edition*. Geneva, World Economic Forum, 2021. – 97 p.
5. *World Economic Outlook, April 2021: Managing Divergent Recoveries*. Washington, DC, 2021. – 192 p.
6. Swanson T., Groom B. Regulating global biodiversity: what is the problem? // *Oxford Review of Economic Policy*. – 2012. – Т. 28, № 1. – P. 114-138.
7. Tomasekova L. Security theory: global problems of mankind // *Politické Vedy*. – 2015. – Т. 18, № 3. – P. 272-277.

ПЕРСПЕКТИВЫ ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИИ СТРАН С РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ЭКОНОМИКОЙ

Туралина А.Г., канд. экон. наук,

Крыжановская А.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

a.turalina@donnu.ru

Введение. Транснациональные корпорации (ТНК) на сегодняшний день являются основными субъектами международных экономических отношений. Международное движение капитала привело к созданию и развитию ТНК, которые оказывают значительное влияние на экономики отдельных стран, и на мировую экономику в целом. Особый интерес представляет динамика и распределение иностранных инвестиций стран с развивающейся экономикой под влиянием пандемии COVID-19.

Анализ последних исследований и публикаций. Данная тема освещена в научных трудах и теоретических разработках таких российских и зарубежных авторов: Пичков О.Б., Назаров В.В., Чувахина Л.Г., Талинова С.Э., Шемякина Н.В., Похилько В.И., Юрков Д.Д., Тарноградская О.М.

Цель исследования: предложить перспективы развития процесса транснационализации стран с развивающейся экономикой.

Основная часть. Экономическая основа транснационализации хозяйственных систем состоит в стремлении извлечь дополнительные преимущества от углубления международного разделения труда и повысить рентабельность бизнеса за счет снижения средних производственных издержек. В поисках путей более эффективного использования факторов производства предприниматели осуществляют прямые иностранные инвестиции (ПИИ), перемещая за рубеж капитал и производственные технологии [1].

Глобальные потоки прямых иностранных инвестиций сократились на 35 % в 2020 году до 1 триллиона долларов США с 1,5 триллиона долларов США в 2019 году. Ограничения по всему миру в ответ на пандемию COVID-19 замедлили существующие инвестиционные проекты, а перспективы рецессии побудили ТНК пересмотреть новые проекты. Падение было сильно смещено в сторону развитых экономик, где ПИИ сократились на 58 %, отчасти из-за корпоративной реструктуризации и внутрифирменных финансовых потоков. ПИИ в развивающиеся страны сократились на 8 %, главным образом из-за устойчивых потоков в Азии. В результате на развивающиеся страны пришлось две трети глобальных ПИИ (рис. 1).

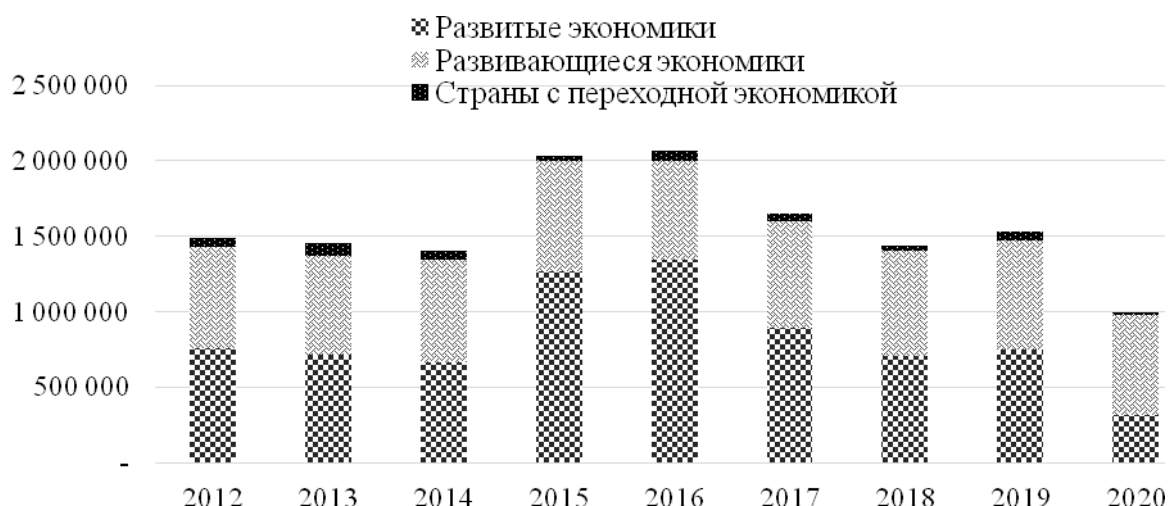


Рис. 1. Динамика и структура притока ПИИ в 2012-2020 гг., млн. долл. США [2]

Сокращение потоков ПИИ в развивающихся регионах было неравномерным и составило -45% в Латинской Америке и Карибском бассейне и -16% в Африке. Потоки в Азию выросли на 4% , в результате чего в 2020 году на регион придется половина глобальных ПИИ. Объем ПИИ в страны с переходной экономикой сократился на 58% (рис. 2).

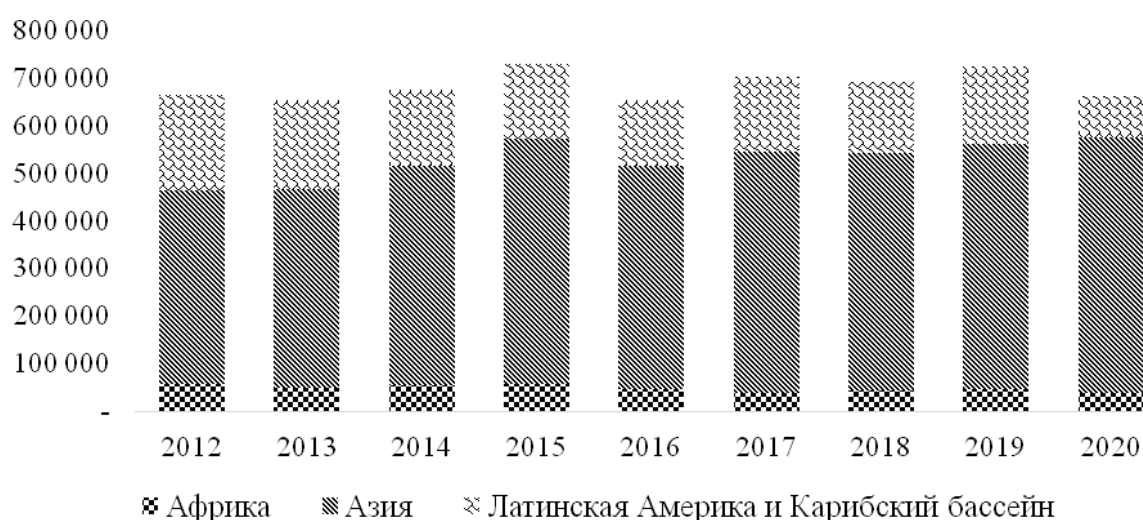


Рис. 2. Динамика и структура притока ПИИ в страны с развивающейся экономикой в 2012-2020 гг., млн. долл. США [2]

В 2020 году стоимость инвестиционной деятельности за рубежом ТНК развивающихся стран сократилась на 7% и достигла 387 миллиардов долларов США. Объем внешних инвестиций латиноамериканских ТНК оказался отрицательным на уровне 3,5 млрд. долл. США из-за отрицательного оттока из Бразилии и снижения инвестиций из Мексики и Колумбии. Вместе с тем отток ПИИ из Азии увеличился на 7% до

389 млрд. долл. США, что делает ее единственным регионом, в котором зафиксирован рост оттока ПИИ.

Отток капитала в большей степени из Гонконга и Таиланда. Вывоз ПИИ из Китая стабилизировался на уровне 133 миллиардов долларов, что сделало страну крупнейшим инвестором в мире в 2020 году. Продолжающееся расширение ТНК Китая и текущие проекты инициативы "Пояс и путь" способствовали оттоку капитала в 2020 году (табл. 1).

Таблица 1

Отток ПИИ в развивающихся странах в 2012-2020 гг., млрд. долл. США [3]

Год	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Африка	10,5	10,8	10,3	9,2	8,1	11,8	8,0	4,9	1,6
Азия	306,2	362,7	412,2	372,4	397,6	430,5	392,2	364,3	388,8
Латинская Америка	41,1	36,4	26,3	21,9	11,8	36,5	1,9	47,0	-3,5

К перспективам развития ТНК для стран с развивающейся экономикой можно отнести: сохранение устойчивого притока ПИИ в Азию, так как регион выделялся, как привлекательное место для международных инвестиций на протяжении пандемии; медленное восстановление объемов ПИИ в Африку и Латинскую Америку и Карибский бассейн, так как эти регионы имеют больше структурных недостатков, меньше бюджетных возможностей и большую зависимость от инвестиций в новые проекты, которые, как ожидается, останутся на низком уровне в 2021 году.

Заключение. Пандемия COVID-19 оказала негативное влияние на процессы транснационализации стран с развивающейся экономикой. В 2020 рост продемонстрировал только азиатский регион, а Китай стал крупнейшим экспортером капитала. В ближайшем будущем можно отметить тенденции к восстановлению показателей до пандемии в регионах Африки и Латинской Америке, а также сохранение положительных показателей оттока и притока ПИИ в Азиатском регионе.

Список литературы

1. Сапунцов А. Л. Транснациональные корпорации развивающихся стран в мировой экономике / А.Л. Сапунцов // Российский внешнеэкономический вестник. – 2016. – №5. – С. 16-22.
2. World Investment Report 2021: Annex Tables – Annex Table 1 [Электронный ресурс] // Geneva: UNCTAD. – Режим доступа: https://unctad.org/system/files/non-official-document/WIR2021_tab01.xlsx.
3. World Investment Report 2021: Annex Tables – Annex Table 2 [Электронный ресурс] // Geneva: UNCTAD. – Режим доступа: https://unctad.org/system/files/non-official-document/WIR2021_tab03.xlsx.

АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ ВОССТАНОВЛЕНИЯ МИРОВОГО РЫНКА НЕФТИ ПОСЛЕ ПАНДЕМИИ COVID-19

Шилец Е.С., д-р экон. наук, доц.,

Чмиль О.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

o.shylets@donnu.ru

Введение. На современном этапе развития мировая экономика находится в процессе борьбы с последствиями глобального кризиса, вызванного Covid-19. В результате пандемии сокращение спроса и объемов производства наблюдалось во всех важнейших отраслях мировой экономики, в том числе на мировом нефтяном рынке.

Скорость восстановления ключевых показателей докризисного уровня является приоритетной задачей для мирового рынка нефти и мировой экономики в целом, так как влияние нефти на мировое производство трудно недооценить.

Исследованиями в области перспективного развития мирового рынка нефти занимаются следующие российские и иностранные авторы: В.В.Адрианов, Т.А. Асон, Джон Баффес, Алэн Кабунди, Джин Киндберг-Хэнлон и другие.

Целью работы является анализ перспектив восстановления основных показателей мирового рынка нефти после кризиса, вызванного пандемией Covid-19.

Основные результаты. Мировой спрос на нефть, все еще не восстановившийся от последствий пандемии, в ближайшем будущем не сможет нарастить темпы развития, существовавшие до Covid-19. В 2020 году спрос на нефть был практически на 9 млн. баррелей в сутки ниже уровня, наблюдавшегося в 2019 году.

Согласно прогнозам международного энергетического агентства восстановление докризисного уровня спроса ожидается не раньше 2023 года. В отсутствие более быстрого политического вмешательства и изменений в поведении потребителей, долгосрочные драйверы роста продолжат стимулировать увеличение спроса на нефть.

В результате к 2026 году мировое потребление нефти прогнозируется на уровне 104,1 млн. баррелей в сутки, что на 4,4 млн. баррелей в сутки больше уровня 2019 года. Спрос на нефть в 2025 году будет на 2,5 млн. баррелей в сутки ниже, чем прогнозировалось год назад в отчете IEA «Oil 2020».

Ожидается, что прогнозируемый рост спроса на нефть будет исходить от развивающихся стран и стран с переходной экономикой,

опирающихся на рост населения и доходов. Спрос на нефть в Азии будет продолжать заметный рост, однако более медленными темпами, чем в недавнем прошлом. Напротив, спрос в ОЭСР не вернется к докризисному уровню [1].

Важно отметить, что скорость и степень восстановления будут неравномерными как географически, так и с точки зрения секторов и продуктов. Спрос на бензин имеет наименьшие возможности возвращения к уровням 2019 года, поскольку повышение эффективности и переход на электромобили затмевают устойчивый рост мобильности в развивающихся странах. Ожидается, что к 2024 году авиационное топливо, наиболее сильно пострадавшее от кризиса, постепенно вернется к уровням 2019 года, но распространение деловых онлайн-встреч может навсегда изменить тенденции деловых поездок.

Нефтехимическая промышленность остается основным источником роста для прогнозируемого периода. Спрос на этан, сжиженный нефтяной газ и нефть будет обеспечивать рост на нефтепродукты в размере 70% к 2026 году. Новой тенденцией в процессе восстановления докризисных показателей мирового нефтяного рынка является неравномерная траектория восстановления спроса на мировом рынке нефти.

Шок спроса, вызванный Covid-19, и меняющаяся динамика в сторону инвестиций в чистую энергию, заметно замедляет рост мировых нефтедобывающих мощностей, что напрямую отразится на прогнозируемые в течение шестилетнего прогнозного периода показатели. В то же время исторический обвал спроса в 2020 году привел к рекордному запасу резервных производственных мощностей в 9 млн. баррелей в сутки, что обеспечит достаточный уровень для поддержания комфортных условий на мировых рынках в течение следующих нескольких лет. В результате чего логичным исходом является сокращение инвестиций в добычу и планы расширения. В 2020 году объем инвестирования оказался на треть меньше, чем планировалось в начале года (и на 30 % меньше, чем в 2019 году). Ожидается, что к концу 2021 года общий объем инвестиций в разведку и добычу вырастет лишь незначительно. [2]

На сегодняшний день вышеперечисленные резкие сокращения расходов и задержки проектов сдерживают рост предложения нефти и нефтепродуктов по всему миру, при этом мировые производственные мощности по добыче нефти увеличатся на 5 млн. баррелей в сутки к 2026 году. В отсутствие более жестких мер политики мировая добыча нефти сумеет вырасти на 10,2 млн. баррелей в сутки к 2026 году, чтобы соответствовать ожидаемому восстановлению спроса.

Согласно прогнозу IEA, производители на Ближнем Востоке обеспечат половину прироста, в основном за счет существующих закрытых мощностей. Если Иран останется под санкциями, поддержание

баланса на мировом рынке нефти может потребовать от Саудовской Аравии, Ирака, ОАЭ и Кувейта за счет их избыточных мощностей будет обеспечены закачки на уровне близко к рекордному.

Это означает резкое изменение по сравнению с последними годами, когда Соединенные Штаты доминировали в росте мирового предложения. В текущих политических условиях рост производства в США должен возобновиться по мере того, как уровни инвестиций и экономической активности увеличиваются одновременно с ростом цен.

Однако маловероятно, что какой-либо рост будет соответствовать высоким докризисным уровням. Перспективы нефтяной отрасли с труднодоступными местами ухудшились из-за очевидного сдвига в бизнес-модели в сторону перераспределения расходов, генерирования свободного денежного потока, сокращения доли заемных средств и возврата денежных средств для инвесторов. К 2026 году глобальные эффективные резервные производственные мощности (без Ирана) могут упасть до 2,4 млн. баррелей в сутки, что станет самым низким уровнем с 2016 года. В результате чего сокращение расходов будет замедлять рост мировых поставок нефти [3]. Также следует отметить, что на дальнейшее восстановление показателей докризисного уровня мирового рынка нефти будет оказывать непосредственное влияние политика ОПЕК через договоренности в сфере ограничения объемов добычи нефти и установление договорной цены.

Заключение. Таким образом, в результате пандемии Covid-19 мировой рынок нефти находится в затрудненном положении из-за совокупности таких факторов как сокращение объемов инвестирования в сферу разведки и добычи нефти, медленные темпы роста мирового производства, низкие показатели спроса в сфере туризма. Восстановление докризисного спроса и предложения нефти являются достижимыми, однако темпы восстановления показателей значительно уступают темпам роста 2019 года, в результате чего рынок нефти достигнет докризисного уровня только к 2026 году.

Список литературы

1. The outlook for oil demand varies dramatically depending on scenario [Электронный ресурс] IEA. – Режим доступа: <https://www.iea.org/fuels-and-technologies/oil>.
2. Коронакризис: влияние COVID-19 на ТЭК в мире и в России [Электронный ресурс] Сколково. – Режим доступа: <https://energy.skolkovo.ru/>.
3. Oil 2021: Analysis and forecast to 2026 [Электронный ресурс] IEA. – Режим доступа: https://iea.blob.core.windows.net/assets/1fa45234-bac5-4d89-a532-768960f99d07/Oil_2021-PDF.pdf.

АНАЛИТИКО-ОЦЕНОЧНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УЧАСТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В МИРОВОМ РЫНКЕ УСЛУГ

Юничева Н.Ш.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет, г. Донецк, ДНР
n.yunicheva@donnu.ru

Введение. Занимая обширную территорию Евразийского континента и располагая разветвленной транспортной сетью, Россия имеет большой потенциал для усиления позиций на мировом рынке услуг. Выгодное геополитическое положение страны позволяет ей претендовать на одно из ведущих мест в мировой инфраструктуре, играя важную роль в мировой экономической системе в качестве транспортного моста между Европой, Азией и Америкой [4].

Актуальность исследования. Международная торговля услугами позволяет государствам реализовывать свои сравнительные преимущества, и оказывает существенное влияние на занятость населения и валютные поступления в государство.

Значимая роль сферы услуг на современном этапе обусловлена также усложнением производства, насыщением рынка новыми товарами и быстрым ростом НТП. Сектор услуг является одним из основных факторов глобализации международной торговли, так как проблематика свободного перемещения благ на международных и внутренних рынках во время Covid-19 приобретает особую актуальность.

Цель исследования - проанализировать современные тенденции, проблемы и перспективы участия РФ в мировом рынке услуг развития международной торговли в условиях глобализации.

Основная часть. Являясь трансконтинентальным государством, Россия входит в число лидеров на мировом рынке услуг. По версии ЮНКТАД, по состоянию на начало 2020 г. страна занимала девятое место в мире по объемам экспорта данного вида услуг с долей 2 % и 14 место по объемам импорта (1 %) [5].

Согласно данным Международной экономической статистики неизменным лидером на мировом рынке торговли услугами на протяжении двух последних лет является США, экспорт услуг которых составляет около 14 % от объема мирового экспорта.

Уже несколько лет вторую позицию занимает Великобритания, чей экспорт услуг составляет 7 % от мирового. За ней следует Германия – 5,5 % от мирового экспорта услуг.

В России, как и в остальных государствах, сфера торговли услугами развивается довольно динамично. Она занимает 21 место по экспорту услуг, который в денежном выражении составляет 66 млрд., а в

процентном 1,3 % от мирового экспорта, и 11 место по импорту – 119 млрд. и 2,4 % от общемирового импорта [5].

Следует отметить, что по данным Федеральной службы государственной статистики Россия на международном рынке услуг больше выступает импортером, нежели экспортером, и постоянно имеет отрицательный баланс в сфере торговли услугами.

Отрицательный баланс в сфере торговли услугами можно объяснить недостаточным уровнем развития в России большинства инфраструктур, финансовых и других организаций, возрастающей конкуренцией на мировом рынке услуг, сокращением реально располагаемых доходов населения. Все это способствует значительному уменьшению возможностей оказания услуг иностранным потребителям.

Таким образом, в РФ по-прежнему сохраняется необходимость импорта ряда определенных услуг из-за рубежа.

Основными экспортерами и импортерами рынка услуг РФ являются страны ЕС (экспорт – 41 %, импорт – 47 %), страны АТЕС (экспорт – 13 %, импорт – 12 %).

Анализ структуры экспорта и импорта услуг РФ с 2015 по 2020 год по укрупненным позициям на основе данных Департамента статистики Центрального банка РФ показывает, что в последние годы она имела довольно устойчивый характер [4].

Наиболее значимым элементом структуры экспорта услуг РФ являются транспортные услуги. Их доля в общем экспорте услуг составляет 31,2 %.

Следующим по значимости элементом является категория прочих деловых услуг, удельный вес которой – 25,4 % в совокупном экспорте; доля услуг, связанных с поездками – 17,9 %; услуг строительства – 7,9 %; телекоммуникационных, компьютерных и информационных услуг – 7,2 %; услуг по техническому обслуживанию – 3,2 %.

В структуре импорта услуг РФ устойчивые лидирующие позиции занимают услуги, связанные с поездками, удельный вес которых составляет 41,7 % от общего объема импорта.

Вторым по значимости элементом структуры импорта является категория прочих деловых услуг – 19,1 % от совокупного импорта. Далее располагаются транспортные услуги – 12,9 %; строительство – 6,8 %; телекоммуникационные, компьютерные и информационные услуги – 5,9 %.

Для развития сектора услуг России необходимо более эффективно использовать свои национальные конкурентные преимущества, в частности – интеллектуальный, научный, технологический потенциалы, интереснейшее культурно-историческое прошлое, а также свое выгодное географическое положение, обуславливающее наличие большого объема ресурсов.

Именно рациональное использование данных преимуществ будет предпосылкой для развития экспорта туристических, транспортных и иных видов услуг [2].

Для увеличения экспорта российских услуг отечественным экспортерам следует расширять спектр предоставляемых услуг и ориентировать их на современные и наукоемкие виды. Также важно способствовать повышению конкурентоспособности традиционных услуг, которые связаны непосредственно с транспортом и туризмом, и внедряться на новые перспективные рынки услуг.

Заключение. Следует отметить, что развитие сектора услуг, повышение его конкурентоспособности на мировом рынке представляется мало возможным без модернизации данной сферы.

Важную роль здесь играет государственная поддержка отечественного сектора услуг, которая должна заключаться в создании правовых мер регулирования данной деятельности, предоставлении льготных режимов и выделении прямых ценовых субсидий из бюджета экономическим субъектам, предоставляющим услуги, оптимизации тарифов.

Осуществление этих условий возможно через создание программ государственной поддержки организаций сферы услуг, использование механизма государственно-частного партнёрства, усовершенствование кредитной системы и нормативных актов в секторе услуг, оптимизации системы налогового регулирования для организаций, предоставляющих услуги населению.

Список литературы

1. Арсингиреева М.А. Россия на мировом рынке услуг / М.А. Арсингиреева, К.Д. Гулян // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. LXI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1(61). –Текст: электронный. – URL: [https://sibac.info/archive/economy/1\(61\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/1(61).pdf) (дата обращения: 29.08.2021).
2. Балаева О.Н. Сфера услуг в мировой экономике: тенденции развития / О.Н. Балаева, М.Д. Предводителева // МЭ и МО. – 2007. – № 3. – С. 23.
3. Внешнеэкономическая деятельность: учебник / под ред. Б. М. Смитиенко, В. К. Поспелова, С. В. Карпова. – М.: Академия, 2007. – 94 с.
4. Департамент статистики Центрального банка Российской Федерации. – Текст: электронный // Центральный банк Российской Федерации: официальный сайт. – 2021. – URL:<http://www.cbr.ru/>. (дата обращения: 29.08.2021).
5. Доклад UNCTAD «Международная торговля и развитие – Доклад Генерального секретаря». – Текст: электронный // Конференция ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) официальный сайт. – 2021. – URL:https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/a74d221_ru.pdf (дата обращения: 29.08.2021).

Коммерция и таможенное дело

УДК 339.16:366.6

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И КРИТЕРИИ КОМФОРТНОЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ СРЕДЫ КАК ПРИЗНАК СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМАТОВ ТОРГОВЛИ

Баркалова Н.А.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
n.barkalova@donnu.ru

Введение. Потребительский рынок остается одним из наиболее устойчивых к рискам экономического развития секторов экономики.

Концепция развития торговой деятельности включает исследование сегментов розничной и оптовой торговли товарами потребительского назначения и направлена на формирование и обеспечение качественного функционирования многоформатной эффективности товаропроводящей системы, соответствующей требованиям развития социальной сферы и экономики.

Основная часть. Результаты анализа состояния и развития торговли, действующего правового регулирования отношений в области торговой деятельности, основных проблем развития внутренней торговли позволяют определить стратегические цели и задачи государства и бизнеса в отрасли торговли на долгосрочную перспективу, целевые индикаторы обеспечения их достижения и риски различного характера. Определение факторов, влияющих на создание условий для формирования комфортной среды для граждан и субъектов предпринимательской деятельности (как производителей товаров, так и субъектов торговой деятельности) через развитие многоформатной инфраструктуры торговли посредством стимулирования роста любых форм предпринимательской активности послужило целью изучения. Иными словами – построение системы, при которой одновременно обеспечивается удовлетворенность трех участников отношений в сфере торговли, а именно:

- потребителя (в пределах места жительства и работы имеет возможность приобретать товары отечественного и местного производства, на свой вкус, по справедливой цене);

- производителя любого объема качественной и востребованной продукции (имеет возможность удобно, предсказуемо, выгодно и гарантированно сбывать свой товар);

- субъекта торговли-предпринимателя (выполняет функцию по соединению интересов потребителей и производителей).

С учетом социально-экономических и внешнеэкономических реалий, в том числе для выполнения задачи по импортозамещению

потребительских товаров зарубежного производства отечественными аналогами, возникает необходимость установления уточненного подхода к развитию торговой отрасли, учитывающего интересы её участников на всех этапах движения товара от производителей, в первую очередь отечественных, до потребителей.

Под развитием торговой отрасли понимается создание равных возможностей для беспрепятственного открытия, расширения и ведения бизнеса субъектами торговой деятельности любых размеров (малых, средних, крупных) вне зависимости выбранного хозяйствующим субъектом торгового формата, при стабильных условиях ведения бизнеса, всесторонней гарантии прав и минимизации административного воздействия.

Все форматы торговли, независимо от размера, признаются цивилизованными и имеют право на беспрепятственное развитие в рамках своей самобытности и уникальности, а также на естественную эволюцию без вмешательства государства вследствие роста предпринимательской активности, изменений предпочтений потребителей и стремления граждан к комфортной среде обитания. Малые и средние торговые предприятия выполняют важную экономическую и социальную функцию, являясь каналом сбыта продукции мелких и средних производителей потребительских товаров, прежде всего продуктов питания, и сельскохозяйственных производителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления, курирующие вопросы торговой деятельности, не должны препятствовать развитию отдельных форматов торговли (и/или отдельных товарных специализаций), в том числе устанавливать предельную численность торговых объектов или иным образом определять достаточность их количества в конкретных местах. Указанную функцию должен выполнять рынок, то есть хозяйствующие субъекты, осуществляющие торговую деятельность, которые предполагают развивать бизнес на конкретной территории.

Например, если предприниматель готов открывать магазин или иную торговую точку в данном месте и нести связанные с этим предпринимательские риски, это означает востребованность предлагаемых предпринимателем товаров и услуг у потребителей, даже если в данном месте уже существуют другие торговые объекты товарных специализаций других аналогичных хозяйствующих субъектов.

Государство должно быть заинтересовано в увеличении количества торговых объектов разных хозяйствующих субъектов, так как это увеличивает конкуренцию, создает более комфортную среду для потребителей и расширяет каналы сбыта для отечественных товаропроизводителей. Органы государственной власти и местного самоуправления должны лишь установить прозрачные и стабильные правила для осуществления предпринимательской деятельности в сфере торговли, создавать благоприятные и прозрачные условия для

осуществления торговой деятельности и содействовать в соблюдении хозяйствующими субъектами установленных правил.

Таким образом, сбалансированность различных форматов торговли, их доли в общем объеме оборота розничной торговли должны выстраиваться рынком, то есть его участниками, а, в конечном счете – потребителем, в то же время критериями потребительской среды, эффективности инфраструктуры торговли и уровня предпринимательской активности могут служить:

1) количество торговых объектов всех форматов торговли, включая торговые места на рынках и ярмарках;

2) количество торговых площадей, дифференцированных по различным форматам, на 1000 человек населения.

Доступность товаров для населения измеряется в двух параметрах:

- физическом;

- экономическом;

3) количество хозяйствующих субъектов (организаций и индивидуальных предпринимателей), осуществляющих розничную торговлю;

4) уровень развития дистанционной торговли (прежде всего интернет - торговли).

В дальнейшем, по мере дальнейшей дифференциации индикаторов для субъектов и муниципальных образований с учетом их особенностей, данные индикаторы будут являться системой оценки эффективности торговой политики и деятельности органов власти и органов местного самоуправления по обеспечению гражданам комфортной среды обитания на соответствующей территории и по обеспечению здорового предпринимательского климата - ключевыми показателями эффективности торговой политики.

Заключение. Концепция подразумевает необходимость обеспечения постоянного роста количества хозяйствующих субъектов, занятых в сфере розничной торговли, прежде всего малых и средних предприятий, микропредприятий и индивидуальных предпринимателей, как неотъемлемого элемента формирования конкурентной среды.

Список литературы

1. Золотухина Е. И. Основы импульсной магнитотерапии : справочное пособие / Е. И. Золотухина, С. В. Улащик. – Витебск :Витебская областная типография, 2008. – 143 с.
2. Баринаова В.А., Земцов С.П., Зинов В.Г., Кидяева В.М. и др. Национальный доклад «Высокотехнологичный бизнес в регионах России». 2020 / под ред. С.П. Земцова. – М.: РАНХиГС, АИРР, 2020. – 118 с.
3. Антонова М.П., Баринаова В.А., Громов В.В., Земцов С.П. и др. Развитие малого и среднего предпринимательства в России в контексте реализации национального проекта. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. – 215 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ РЕЖИМОВ РЕЭКСПОРТА И РЕИМПОРТА

Васильева В.В., канд. экон. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

v.vasileva@donnu.ru

Введение. Среди совокупности норм, определяющих для таможенных целей требования и условия пользования и (или) распоряжения товарами на таможенной территории Таможенного союза или за ее пределами особое место занимают таможенные режимы реэкспорта и реимпорта, регулирование которых осуществляется Законом ДНР от 25.03.2016 № 116-ІНС[1].

Основная часть. Реимпорт – это таможенный режим, согласно которому товары, которые были вывезены за пределы таможенной территории государства, выпускаются в свободное обращение на таможенной территории данного государства с освобождением от оплаты ввозной таможенной пошлины и акцизного налога, установленных законами государства на импорт этих товаров, и без применения мер нетарифного регулирования внешнеэкономической деятельности.

Таможенный режим реимпорта может быть применен к товарам, которые поступают на таможенную территорию Донецкой Народной Республики, и к товарам, которые хранятся под таможенным контролем или помещены в другой таможенный режим.

К товарам, которые могут быть помещены под таможенный режим реимпорта относятся товары, которые:

1) были вывезены за пределы таможенной территории ДНР в таможенном режиме переработки за пределами таможенной территории ДНР и ввозятся на эту территорию до завершения срока действия этого таможенного режима в том состоянии, в котором они были вывезены, кроме естественных изменений их качественных и (или) количественных характеристик при нормальных условиях транспортировки и хранения;

2) помещены в таможенный режим экспорта (окончательного вывоза) и возвращаются лицу, которое их экспортировало, в связи с невыполнением (ненадлежащим выполнением) условий внешнеэкономического договора, согласно которому эти товары помещались в таможенный режим экспорта, или по другим обстоятельствам, которые препятствуют выполнению этого договора, если эти товары:

При этом такие товары также могут помещать под режим реимпорта, если:

1) во время пребывания таких товаров за пределами таможенной территории ДНР они подвергались операциям, необходимым для их сохранности, а также необходимым мерам по техническому обслуживанию или ремонту;

2) состояние таких товаров изменилось вследствие аварии или действия обстоятельств непреодолимой силы, что подтверждено в установленном порядке на основании документов, выданных уполномоченными на то государственными органами;

3) в таможенный режим реимпорта помещается лишь часть товаров, ранее выпущенных для вывоза за пределы таможенной территории ДНР.

Помимо требования к товарам (условий при которых товар может быть помещен в режим реимпорта), также устанавливаются требования к самой процедуре помещения товара в указанный таможенный режим, а именно:

1) соблюдение сроков обязательного обратного ввоза товаров;

2) представление таможенному органу, который осуществляет выпуск товаров в таможенном режиме реимпорта, документы на такие товары;

3) обеспечение возможности идентификации товаров, которые реимпортируются, как таких, что были раньше выпущены за пределы таможенной территории Донецкой Народной Республики.

В качестве средств идентификации могут быть использованы пломбы, печати, идентификационные знаки, штампы. Также идентификация может осуществляться путем отбора проб и образцов. Для российских субъектов ВЭД на сегодня проблема применения таможенного режима реимпорта объясняется и необходимостью реимпортера оплатить все прямо или косвенно полученные им в связи с вывозом товаров с территории ТС выплаты, возмещения и льготы по внутренним налогам и субсидиям. То есть таможене понадобится подтверждение об отсутствии факта возврата НДС компании-реимпортёру после вывоза товара по обращению в ИФНС[4].

Реэкспорт – это таможенный режим, в соответствии с которым товары, которые были ранее ввезены на таможенную территорию государства вывозятся за пределы таможенной территории этого государства без оплаты вывозной пошлины и без применения мер нетарифного регулирования внешнеэкономической деятельности.

Перечень условий, при которых товар может быть помещен под указанный таможенный режим шире, чем при реимпорте.

Так, таможенный режим реэкспорта может быть применен к товарам, которые при ввозе на таможенную территорию Донецкой Народной Республики имели статус иностранных.

Следует отметить, что изменения состояния товаров, помещаемых под таможенный режим реэкспорта, по причинам проведения с ними

операций, обеспечивающих их сохранность, по техническому ремонту и обслуживанию за пределами таможенной территории ДНР, а также вследствие подтвержденных случаев аварии или действий непреодолимой силы, не являются основанием для запрета применения таможенного режима реэкспорта. Также в таможенный режим реэкспорта помещается лишь часть товаров, предварительно ввезенных на таможенную территорию ДНР.

4) товары, которые находились в таможенном режиме беспошлинной торговли и вывозятся за границы таможенной территории ДНР.

К процедурным условиям применения режима реэкспорта относятся:

1) представление таможенному органу, который осуществляет выпуск товаров, документы на такие товары;

2) обеспечение идентификации товаров как таких, что были ранее ввезены на таможенную территорию ДНР.

После помещения товаров в таможенный режим реэкспорта суммы ввозной пошлины, уплаченные при импорте этих товаров, возвращаются лицам, которые их оплатили, или их правопреемникам.

Следует отметить, что реэкспортеры также сталкиваются с проблемой идентификации товаров. Некоторые группы товаров, например, овощи, фрукты, изделия, не имеющие каких-либо идентификаторов, в принципе невозможно отправить на реэкспорт. В остальных случаях требуется заранее грамотно продумать данный вопрос — указать серийные номера деталей в декларации при импорте или прописать номер партии химического сырья, указанный на упаковке (причем тара должна быть такого типа, что ее можно вскрыть только один раз)[5].

Заключение. Таким образом, таможенные процедуры реимпорта и реэкспорта сходны в том, что в обоих вариантах грузы пересекают границу государства дважды, при этом каждый из них имеет свои особенности содержания и применения. Знание таких особенностей, позволит предотвратить неоправданные издержки субъекта ВЭД по реализации указанных таможенных процедур.

Список литературы

1. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (Приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза) [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/LAW_215315/, свободный. – Дата обращения: 27.03.2020
2. Донецка Народная Республика. Законы. О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республике [Электронный ресурс]: закон от 25.03.2016 № 116-ИНС, ред. от 29.03.2019 -URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-tamozhennom-regulirovanii-v-donetskoj-narodnoj-respublike/> – Дата обращения: 27.03.2020.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Головинов О.Н., д-р экон. наук, проф.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

o.golovinov@donnu.ru

Введение. Изменения международных экономических отношений привели к росту либерализации торговой деятельности, уменьшению или полному устранению барьеров на пути товаров и услуг, к беспрепятственному движению товаров. Всемирная таможенная организация (ВТамО) в качестве инструмента решения данных задач предложила внедрение в деятельность таможенных органов Системы управления рисков (СУР), призванной упростить процедуру таможенного оформления и контроля. СУР нацелена на создание группы стандартов, способствующих максимальному содействию международной торговой деятельности, формированию единой информационной базы данных, позволяющей сокращать время и ресурсы на проведение всех необходимых действий со стороны таможенной службы. Внедрение СУР дало возможность на качественно новые условия осуществления организации международных цепей поставки товаров, позволило изменить систему взаимоотношений между таможенными органами и бизнесом.

Цель. Целью исследования является рассмотрение СУР в условиях оптимизации структуры таможенных органов с целью повышения эффективности таможенного контроля и снижения административного воздействия на участников ВЭД в пределах СУР.

Основная часть. Исходя из определения, сформулированного в стандарте 6.3 Киотской Конвенции [1], СУР – представляет собой применение управленческих процедур и практик, дающих возможность таможенным органам получать необходимую информацию с целью получения данных для последующего осуществления таможенного контроля перемещения лиц или грузов, представляющих определенный риск. Киотская конвенция служит основой при разработке национальных законодательств использования таможенными службами СУР. Стандарт 6.2 Киотской конвенции требует от таможенной службы сокращения объема таможенного контроля, необходимого для минимального соблюдения законодательства. Стандарт 6.4 конвенции предполагает определение круга лиц и товаров, требующих проверки, а также полноты контроля. Стандарт 6.3 предписывает использование СУР, с последующим назначением таможенной экспертизы (в случае необходимости). Стандарт 6.8 обязывает таможенную службу к взаимовыгодному сотрудничеству с

участниками ВЭД. В Российском законодательстве положения о СУР закреплены в Таможенном кодексе Евразийского экономического союза (статья 378) [2], в Федеральном законе от №289-ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3], других ведомственных, нормативных и правовых актах. По своей сущности СУР является совокупностью форм и мер используемых в ходе таможенного контроля на основе выборочности по отношению к объекту контроля. По мнению С.С. Соколова, О.И. Астаховой, целью использования СУР является достижение баланса между контролем, проводимым таможенными органами, при этом, эффективность контроля и достигнутые результаты стоят на первом месте; и интересами участниками ВЭД при перемещении товаров [4, с. 40]. Применение системы основано на оценке угроз нарушения таможенного законодательства; определения комплекса мер по сокращению ситуаций, связанных с возникновением ситуации риска и их применение; формирования базы данных об объектах таможенного контроля, совершаемых ими операциях, результатах контроля на всех этапах, в том числе после выпуска товаров; проведения аналитической работы по эффективности применения различных мер и объектов контроля; определение индикаторов угроз, а также разработка и закрепление профилей риска.

Функционирование СУР основано на совокупности базовых принципов, а именно: целостности (все структурные подразделения ТС используют в своей деятельности функциональные подсистемы управления рисками); информационного единства (разработана полная совместимость всех используемых информационных источников и взаимосвязи информации); принцип законности; принцип единства управления рисками; принцип целевой направленности (главная задача деятельности таможенной службы состоит в обеспечении таможенного законодательства). Основой эффективности СУР является выборочность при осуществлении таможенного контроля. Такой подход позволяет не рассредоточивать ресурсы, а концентрировать их преимущественно на наиболее важных направлениях работы, повышать возможности как прогнозирования, так и выявления нарушений законодательства, предоставлять наиболее привлекательные условия ВЭД для законопослушных участников, способствовать ускорению процесса прохождения таможенного контроля, формировать единое информационное пространство в таможенной службе. СУР в своем составе имеет ряд обязательных элементов, обеспечивающих успешность ее функционирования. Первое, сбор и обработка информации, включает статистические данные о перемещаемых товарах и транспортных средствах; производственном и экономическом потенциале стран торговых партнеров; информацию, передаваемую правоохранительными и

контрольными органами РФ, таможенными органами иностранных государств; информации о правонарушениях и преступлениях в сфере таможенного дела, результатах оперативно-розыскной деятельности таможенных органов; сведения о результатах работы таможенных брокеров, владельцев складов временного хранения, таможенных складов, таможенных перевозчиков. Второе, выявление и анализ рисков включает определение факторов, влияющих на риски; таможенных операций с наличием вероятности совершения таможенных правонарушений; объектов анализа; критериев и параметров риска; индикаторов риска; оценка нанесенного экономического ущерба. Третье, разработка и реализация мер по управлению рисками предполагает прогнозирование и анализ возможных мер по предотвращению или минимизации рисков. Четвертое, обобщение результатов принятых мер и разработка предложений.

Заключение. Реализуемая СУР имеет высокий уровень потенциала и дает возможность сокращать время проведения таможенных операций, реально сокращает издержки всех участников ВЭД. Однозначно можно утверждать, что именно СУР является безальтернативным инструментом для повышения эффективности деятельности таможенных органов, и одновременно роста конкурентоспособности отечественных предприятий, осуществляющих ВЭД. СУР в полной мере способствует повышению качества предоставляемых таможенных услуг, представляет собой гибкий инструмент государственного регулирования. Именно СУР рассматривается в качестве ведущего инструмента для повышения качества таможенных услуг, что стало возможным благодаря наличию полноценного научно-методического аппарата и комплексной теории СУР.

Список литературы

1. Международная конвенция об упрощении и гармонизации таможенных процедур (совершено в Киото 18.05.1973) (в ред. Протокола от 26.06.1999) Электронный ресурс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_106124/
2. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (ред. от 29.05.2019) (приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза) Электронный ресурс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_215315/
3. Федеральный закон «О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 03.08.2018 № 289-ФЗ Электронный ресурс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/
4. Соколов С.С. Система управления рисками. Роль и место при осуществлении таможенного контроля / С.С. Соколов, О.И. Астахова // В сборнике: Экономика и управление в условиях риска и неопределенности. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 39-49.

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ БОРЬБЫ С ОБОРОТОМ ФАЛЬСИФИЦИРОВАННОЙ И КОНТРАФАКТНОЙ ПРОДУКЦИИ

Каменева Н.В., канд. экон. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
им. Михаила Туган-Барановского», г. Донецк, ДНР
kameneva.n@bk.ru

Введение. Существенный ущерб мировой экономики в настоящее время наносят постоянно растущие объемы оборота контрафактных и фальсифицированных товаров. По состоянию на 2016 год мировой оборот фальсифицированной продукции достиг приблизительно 500 млрд долларов [1, с. 3]. Что касается контрафактных изделий, их мировой оборот составил около 650 млрд долларов [1, с. 3]. Особую опасность представляет фальсификация продуктов питания, которая приобрела в мире огромные масштабы. В связи со сложившейся ситуацией ведущие страны и экономические союзы мира предпринимают значительные усилия по противодействию данному негативному процессу.

Основная часть. Для понимания проблемы следует отметить, что понятия «контрафактная продукция» и «фальсифицированная продукция» не идентичны друг другу. Контрафакт означает, что товар был скопирован или подделан изготовителем с незаконным использованием бренда другой организации. Фальсификация означает нарушение технологии производства, несоответствие продуктов заявленным показателям качества с целью введения в заблуждение потребителей [2]. Соответственно, контрафактная продукция во всех случаях также является фальсифицированной, в то время как фальсификат не всегда представляет собой контрафактный продукт [2].

Противодействие обороту фальсифицированных и контрафактных товаров осуществляется на трех уровнях:

- процедуры таможенного контроля;
- меры по защите интеллектуальной собственности;
- техническое регулирование (стандартизация).

Одним из основных трендов развития методов таможенного контроля является его растущая цифровизация. Контроль над экспортом и импортом в развитых странах осуществляется с широким применением средств информационных технологий и на основе больших объемов данных о движении товаров, а также о поведении субъектов внешнеэкономических отношений.

В большинстве стран мира в последнее время имеет место ужесточение законодательства по защите интеллектуальной

собственности. В частности, во Франции и в Италии в последние годы была введена административная ответственность за приобретение контрафактных изделий. В 2010 году широкую огласку получил, например, случай, когда женщина в Италии была оштрафована на 1000 евро за приобретение за 7 евро поддельной сумки с логотипом Louis Vuitton [1, с. 15].

В КНР с целью ужесточения таможенного контроля создана специальная полиция по борьбе с контрабандой. Эта служба находится в двойном подчинении – Генеральной администрации таможни и Министерства общественной безопасности Китая [1, с. 21]. Помимо этого, КНР стала одной из первых стран мира, внедрившей систему таможенного контроля после выпуска товаров [1, с. 22].

В сфере технического регулирования применяется, в частности, процедуры многоступенчатой оценки соответствия товаров. Одна из наиболее жестких систем оценки соответствия действует в Европейском Союзе, где контролю подвергается в том числе система управления качеством на производстве [1, с. 16]. Притом, что в США правовое понятие технического регулирования отсутствует, в процессе таможенного контроля осуществляется тщательная проверка соблюдения установленных стандартов качества, которые формируются в рамках государственно-частного партнерства между федеральными властями и отраслевыми ассоциациями производителей [1, с. 45].

В настоящее время в мировой практике таможенной деятельности широко используются методы управления таможенными рисками. Указанные методы помогают в условиях выборочного контроля определять контролируемые объекты, требующие повышенного внимания, и, соответственно, дают возможность таможенным службам эффективно распределять находящиеся в их распоряжении дефицитные ресурсы [3, с. 46]. Уже в течение длительного времени автоматизированная система управления таможенными рисками действует в Европейском союзе; в рамках этой системы выполняется оценка всех пунктов таможенных деклараций на предмет возможности возникновения ситуаций риска [1, с. 15]. Система управления рисками действует в настоящее время и в Таможенном Союзе. С помощью системы управления рисками таможенные органы определяют товары, транспортные средства, юридических и физических лиц, к которым должны применяться те или иные процедуры таможенного контроля, а также степень тщательности осуществления указанных процедур [4].

Заключение. К числу важнейших тенденций развития таможенной деятельности, позволяющих усилить борьбу с оборотом фальсифицированных и контрафактных товаров можно отнести цифровизацию таможен, усиление ответственности за нарушение таможенного законодательства, а также развитие методов управления

работой таможенных органов, основанных на риск-ориентированном мышлении, определении профилей рисков и выполнении мероприятий по их минимизации. Именно такой подход позволит повысить эффективность обработки потоков людей, товаров и транспортных средств, пересекающих таможенные границы, не создавая при этом препятствий для оперативного выполнения законных торговых операций

Список литературы

1. Евразийская экономическая комиссия: Департамент промышленной политики. Анализ международной практики защиты внутреннего рынка от незаконного оборота промышленной продукции. – М., 2016. – 59 с. [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/prom_i_agroprom/dep_prom/SiteAssets/Основные%20направления%20промышленного%20сотрудничества/Мониторинг%20и%20анализ/Обзор%20международной%20практики.pdf дата обращения 20.09.2021.
2. Администрация Миасского городского округа. Правовые последствия незаконного оборота контрафактной и фальсифицированной продукции. Дата публикации: 24.03.2021. [Электронный ресурс] — <https://miass.gov74.ru/miass/news/view.htm?id=10465437@egNews> дата обращения 15.09.2021.
3. Вяселева Н. Р. Современные подходы к управлению рисками и их использование в таможенном деле // Актуальные проблемы внешнеэкономической деятельности и таможенного дела. – Вып. 11. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2021. – С. 46–50.
4. Customsexpert.ru. Система управления рисками (СУР). [Электронный ресурс]. — <https://customsexpert.ru/practicum/legal-entity/sur.htm> дата обращения 15.09.2021.

УДК 339.194:332

КОНТРАБАНДА АЛКОГОЛЬНОЙ И ТАБАЧНОЙ ПРОДУКЦИИ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА

Колесник В.В., канд. экон. наук.,
Колесник В.И., канд. физ.-мат. наук, доц.
ГОУ ВПО «Донецкий Национальный Университет», г. Донецк, ДНР
vr.kolesnik@donnu.ru

Введение. В современных условиях внешнеэкономическая деятельность является важной составляющей, формирующей структуру, динамику, устойчивость национальной экономики. Сегодня ни одно государство в мире не может успешно развиваться без эффективной системы внешнеэкономических отношений, позволяющих интегрироваться в мировое хозяйство. Внешнеэкономическая деятельность заключается в торговле с иностранными государствами и как итог в поставке товаров. Таким образом, ведение внешнеэкономической

предполагает пересечение таможенной границы государства и взаимодействие с таможенными органами.

Стремление субъектов ВЭД получить большую прибыль, уклониться от уплаты таможенных платежей и сборов привело незаконному перемещению через государственную границу товаров, ценностей и иных предметов, т.е. контрабанде.

Целью данного исследования является рассмотрение контрабанды алкогольной и табачной продукции, а также последствий незаконного ввоза акцизной продукции на территорию государства.

Основная часть. Негативные последствия появления на рынке контрабандной продукции имеет комплексный характер и влияет на все секторы жизни государства (экономический, политический, социальный и криминальный). К основным последствиям контрабанды относят

1. Недополучение средств в государственный бюджет;
2. Подрыв режима честной конкуренции;
3. На рынок попадает некачественная и не сертифицированная продукция, в том числе контрафакт;
4. Ухудшение криминальной обстановки в стране, формирование организованных преступных группировок и т.п. [2].

На данный момент контрабанда алкоголя и сигарет (а также табакосодержащих изделий) является наиболее распространённой, но несмотря на это понятия «контрабанда алкогольной и табачной продукции» не предусмотрено в законодательной базе Донецкой Народной Республики, что затрудняет определения мер ответственности за и приравнивание алкоголь и табак к иным видам продукции, не учитывая во внимания такие факторы как содержание в алкоголь спирта и обложение и алкоголя, и табачных изделий акцизом [1,5].

Одной из важных проблем является попадание на рынок подделок алкогольной продукции и табачных изделий, т.к. кроме экономического ущерба данный товар наносит серьёзный вред здоровью и даже приводит к смерти. Общая стоимость на мировом рынке контрафактной продукции составляет 1 млрд. долларов, при этом доля контрабанды доходит до 12 % [3].

Проблема незаконного ввоза на внутренний рынок страны алкогольной и табачной продукции способствует расширению теневого сектора страны, создавая угрозу экономики государства. Причинами данного явления является:

1. Стремление избежать уплаты таможенных сборов и таможенных платежей;
2. Высокий уровень акцизов;
3. Недостаточная правовая защита национального производителя алкогольной и табачной продукции.
4. Запрет на торговлю контрафактным алкоголем и жёсткое регулирование розничной и оптовой продажи алкоголя и сигарет.

5. Несовершенство нормативно-правовой базы и таможенного контроля.

6. Коррупция и т.п. [4].

Анализируя нормативно-правовые акты, следует упомянуть, что уголовная ответственность за контрабанду непосредственно алкогольных и табачных изделий не предусмотрена и влечёт за собой только административную ответственность в виде штрафа и конфискации. Регулируется ст. 344 -345 Закона «О таможенном регулировании Донецкой Народной Республики». Данные статьи являются общими для всех товаров, которые перемещаются на территорию ДНР с сокрытие от таможенного контроля либо, которые были не задекларированны [1,5]. Рассмотрением дела о контрабанде занимаются руководитель Департамента борьбы с контрабандой и нарушениями таможенных правил Таможенной службы ДНР, либо его заместитель, а также лицом, исполняющим их обязанности. Дело рассматривается в течении 15-ти дней со дня получения должностным лицом всех материалов, необходимых для его рассмотрения. По делу о нарушении таможенных правил уполномоченными лицами выносится решение о наложении административного взыскания, либо о закрытия производства по делу. Постановление о закрытии производства по делу выносится в случае установления отсутствия состава правонарушения таможенных правил, а также в результате применения процедуры компромисса [2].

Однако действующая система противодействия обороту, контрабанде алкогольной продукции в ДНР нуждается в совершенствовании, положения законодательства не в полной мере отвечают потребностям правоприменителя, оставляя неразрешенными множество важных вопросов квалификации противоправных деяний. Требуется развития и судебная практика, основная задача которой — восполнение пробелов в законодательстве и формирование подходов к его применению.

Заключение. Таким образом, требуется ужесточение законодательных норм в области правовой охраны, а также противодействия обороту контрафактной продукции, контрабанде алкогольной продукции и табачных изделий. А также повышения эффективности таможенного контроля и государственной таможенной политики и оптимизации деятельности таможенных и государственных органов.

Список литературы

1. Закон «О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республики// принят Постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики 25 марта 2016 года. - [№ 116-ІНС от 25.03.2016, действующая редакция по состоянию на 20.02.2021.] – М.: «Компания «Мегаинвест», 2021. (Актуальный закон).
2. Berr C. J., Tremeau A. Le droitdouanier: regime des operations de commerce international en France etdans la C. E.E. Paris, 1988. – P. 67.

3. Роль судебной практики и доктрины в правовом механизме таможенного регулирования (на примере России и Франции) – [Электронный ресурс] – Юридический портал «Center Bereg»– 2012. – Режим доступа: <http://center-bereg.ru> – (Дата обращения: 08.08.2021).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Текст]: федеральный закон // принят Государственной Думой Российской Федерации 20 декабря 2001 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. – [в редакции федерального закона от 06.02.2019 N 195-ФЗ] // КонсультантПлюс- надёжная правовая поддержка [Электронный ресурс]. – Официальный сайт. – 1997. – Режим доступа: www.consultant.ru – (Актуальный закон). (Дата обращения: 08.09.2021).
5. Уголовный кодекс Российской Федерации [Текст]: федеральный закон // принят Государственной Думой Российской Федерации 24 мая 1996 года: одобрен Советом Федерации 5 июня 1996 года. – [в редакции федерального закона от 27.12.2021N 63-ФЗ] // КонсультантПлюс- надёжная правовая поддержка [Электронный ресурс]. – Официальный сайт. – 1997. – Режим доступа: www.consultant.ru – (Актуальный закон). (Дата обращения: 08.09.2021).

УДК 339.543

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФОРМ ТАМОЖЕННОГО КОНТРОЛЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Моисеева А.В.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк
anna.moiseyeva@mail.ru

Введение. В современной экономической ситуации таможенные органы Донецкой Народной Республики являются первостепенными органами контроля, которые уполномочены регулировать все этапы перемещения товарной продукции, транспортных средств, а также пассажиров через таможенную границу Донецкой Народной Республики.

Цель исследования – выявление эффективности форм таможенного контроля, реализуемых должностными лицами таможенных органов Донецкой Народной Республики.

Основная часть. Порядок проведения таможенного контроля регламентируется Законом № 116-ІНС от 25.03.2016 «О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республике» [1]. В соответствии с законодательством республики, на таможенные органы возложены следующие функциональные обязанности:

- обеспечение экономической безопасности и соблюдение экономических интересов Донецкой Народной Республики;
- разработка и реализация эффективной таможенной политики;

- взимание таможенных платежей;
- реализация эффективного таможенного контроля;
- осуществление таможенного оформления;
- обеспечение борьбы с контрабандной продукцией;
- выявление нарушений таможенных правил;
- выявление иных преступлений, которые отнесены законодательством ДНР к компетенции таможенных органов.

В настоящее время прослеживается тенденция к увеличению объемов внешней торговли, которая, в свою очередь, оказывает влияние на рост нагрузки, возлагаемой на таможенные органы. В этом случае должно прослеживаться повышение уровня качества регулирования в таможенной сфере, которое будет способствовать формированию условий для оперативной и результативной защиты экономической безопасности республики, но при этом существует острая необходимость поддерживать деятельность, связанную с внешней торговлей.

Таможенный контроль является неотъемлемой частью таможенного регулирования, поэтому целесообразно рассмотреть его формы.

Во время осуществления таможенного контроля таможенные органы должны руководствоваться принципом выборочности и обходиться только теми формами таможенного контроля, которых будет достаточно для обеспечения соблюдения таможенного законодательства ДНР.

Статьей 271 Закона № 116-ІНС от 25.03.2016 «О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республике» [1] определены формы таможенного контроля, к которым относятся:

- 1) проверка документов и сведений;
- 2) учет товаров и транспортных средств, которые находятся под таможенным контролем;
- 3) устный опрос;
- 4) проверка системы учета товаров и отчетности по ним;
- 5) осмотр территорий и помещений;
- 6) таможенный осмотр и досмотр.

При проведении таможенных операций представители таможенных органов используют такую форму таможенного контроля как проверку документов и сведений. Полнота и достоверность предоставленных сведений проверяется посредством их сверки с информацией, которая получена из других источников, анализа сведений таможенной статистики, обработки сведений с применением современных информационных технологий, а также иными способами, разрешенными таможенным законодательством.

Представители таможенных органов осуществляют учет товаров и транспортных средств, которые находятся под таможенным контролем, а также фиксируют совершаемые с ними операции, которые носят

таможенный характер. Для эффективного учета товаров и транспортных средств применяются новейшие информационные системы и технологии, в порядке, который predetermined республиканский орган исполнительной власти, реализующий государственную политику в фискальной и таможенной сферах.

Следующая форма таможенного контроля – устный опрос, вследствие которого представители таможенных органов задают вопросы в процессе таможенного оформления товарной продукции лицам, которые их перевозят через таможенную границу ДНР. При этом не требуются объяснения в письменной форме. В свою очередь, представители таможенных органов интересуются информацией, которая связана с наличием или отсутствием товаров, ограниченных или запрещенных к перемещению через государственную границу республики, о количестве перемещаемой валюты и др. Если при устном опросе предоставляются недостоверные сведения, то опрашиваемые лица будут в полной мере нести ответственность в соответствии с законодательством ДНР.

Лица, которые осуществляют деятельность в сфере таможенного дела, по первому требованию таможенных органов должны представить им для проверки отчетность, в которой содержатся сведения о хранящихся, перевозимых товарах.

Осмотр помещений и территорий необходим для свидетельствования о наличии товарной продукции, которая находится под таможенным контролем, в складах временного хранения и иных местах, предусмотренных законодательством ДНР. Также такой осмотр может осуществляться представителями таможенных органов с целью проверки соответствия помещений и территорий требованиям, которые установлены республиканским органом исполнительной власти, отвечающим за государственную политику в фискальной и таможенной сферах.

Таможенный осмотр товаров, транспортных средств международной перевозки, а также багажа физических лиц, реализуется представителями таможенных органов для того, чтобы получить сведения о наличии на товарах, транспортных средствах и их грузовых помещениях пломб, печатей и иных наложенных средств идентификации.

Таможенный досмотр связан со снятием пломб, печатей и иных средств идентификации товаров, вскрытием упаковки товаров или грузового помещения транспортного средства. Основными целями таможенного досмотра являются получение фактических сведений о товарах и транспортных средствах, и их идентификации, а также выявление и пресечение контрабанды и иных преступлений в сфере таможенного дела, а также нарушений таможенных правил ДНР.

Следует констатировать, что представитель таможенного органа имеет право самостоятельно, но в рамках закона, выбрать направление, в

котором он будет совершать таможенный контроль и формы его проведения. Однако неиспользование каких-либо форм контроля либо освобождение от них не означает, что лица, участвующие во внешнеэкономической деятельности, могут не исполнять требования, которые установлены законодательством ДНР.

Заключение. Эффективность форм таможенного контроля зависит от комплексности их применения таможенными органами с целью проверки соблюдения лицами требований таможенного законодательства Донецкой Народной Республики. В свою очередь, это даст возможность создать результативную систему обеспечения интересов республики в таможенной сфере, осуществлять своевременное противодействие угрозам безопасности ДНР, решать задачи социально-экономического характера, сформировать благоприятствующие условия для внешней торговли.

Список литературы

1. Донецкая Народная Республика. Законы. О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республике. [Текст]: [принят Постановлением Народного Совета 25.03.2016 г.]. – Донецк, 2016. – 343 с.

УДК 33.330.3

ЦИФРОВИЗАЦИЯ МОБИЛЬНОСТИ ТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

Панфилова Е.А., канд. экон. наук, доц.

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, РФ
venize@mail.ru

Цифровая трансформация транспорта выступает важнейшим фактором развития индустрии гостеприимства, обеспечивая выполнение ключевых задач по локальной связности, повышению безопасности пассажирских перевозок, снижению воздействия на окружающую среду и повышению качества предоставляемых транспортных услуг. В этой связи целесообразно рассмотреть различные виды мобильности транспортных услуг, влияющих на развитие индустрии гостеприимства и определить направления цифровой трансформации российского транспортного сектора.

Изменение мобильности коллективных и индивидуальных поездок нацелено на сокращение времени в пути пассажиров, на потребности в безопасном и эффективном перемещении, а также на снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Один из самых цифровых развитых российских транспортных сегментов выступает – воздушный транспорт. ПАО «Аэрофлот» занимает 4-е место в мировом рейтинге авиакомпаний с точки зрения применения цифровых технологий [1]. Внедрение цифровых технологий призвано стать для отрасли инструментом преодоления негативных последствий кризиса коронавируса. Ведущие авиакомпании используют различные цифровые инструменты, в том числе облачные и беспроводные сервисы для пассажиров и экипажей, переводя часть управления пассажирскими перевозками на основе автоматизированного управления данными.

Важнейшим трендом цифровой мобильности транспортных услуг является биометрия, которая реализуется в крупнейших воздушных гаванях мира (Великобритания, Германия, США и др.). В ближайшие несколько лет Россия также планирует ввести цифровую биометрию и сертификаты в крупных аэропортах. В основе данной услуги – интегрированная система биометрической аутентификации, действующая с 2018 года [2].

Другими словами, мультимодальные пассажирские перевозки объединяют различные виды транспорта в единую экосреду, интегрируя информационные, организационные, технические элементы и участников транспортного процесса, которые персонализируются для каждого пользователя в зависимости от характера использования услуг общественного транспорта, частоты поездок, маршрутов и вида транспорта.

Цифровые технологии привели к изменению мобильности перевозок и появлению новых видов транспортных услуг (рис. 1).

Цифровые технологии кардинально меняет и железнодорожный транспорт, поскольку ключевое преимущество цифровизации транспортных услуг связано с возможностью оптимизации и увеличения пропускной способности без добавления физической инфраструктуры. Мировые тенденции цифровизации железнодорожного транспорта связаны с оцифровкой данных транспортных средств, модернизацией и интеграцией систем сигнализации и управления, управлением движением и автоматизацией поездов. Выявляя узкие места и отслеживая загруженность дорог, реализуется потребность в реорганизации транспортных перевозок цифровая трансформация транспортных услуг нацелена на максимальную отдачу от физических активов транспортных систем. Так, внедрение компьютерного зрения в вагоны России увеличит пропускную способность на 15–20 % [3]. Для стран с обширными территориями развитие автомобильных дорог способствует развитию межрегиональных связей с высоким уровнем безопасности, комфорта, точности и регулярности транспортных связей [3].



Рис. 1. Виды цифровой мобильности транспортных услуг

При морских перевозках использование беспилотных судов может снизить количество аварий, в первую очередь вызванных ошибками экипажа, повысить безопасность и надежность перевозки, а также повлиять на транспортные расходы. В настоящее время человеческий фактор является основной причиной аварий на море (75–96 % связанных аварий во всем мире) [4].

Развитие беспилотных автомобилей выступает в качестве важнейшей тенденции цифровизации автотранспортной отрасли с использованием передовых систем искусственного интеллекта. Так беспилотное «Яндекс.такси» используется на дорогах Москвы, Татарстана, Сколково.[5] Умные дороги – основная предпосылка для широкого распространения беспилотных автомобилей. Новые автомагистрали должны быть оснащены сенсорными сетями, системами цифрового картографирования и многим другим. Все более популярный курс электрификации транспорта не может быть реализован без надлежащей зарядной инфраструктуры. Связь с транспортными средствами или возможность подключения обеспечивается новейшими интеллектуальными транспортными системами (ИТС) реализуется посредством взаимодействия различных цифровых платформ и инструментов (объектов дорожной инфраструктуры - светофоры, видекамеры, системы освещения и т. д.). Цифровые подсистемы контроля

скорости позволяют оптимизировать и перераспределять транспортные потоки, как в городе, так и на автомагистралях.

Тем не менее при всех преимуществах цифровой трансформации транспортных услуг, конечно, существуют определенные риски, связанные с безопасностью данных, управления транспортными средствами [6]. В связи с этим транспортно-логистические компании должны самостоятельно предпринимать соответствующие меры безопасности, разрабатывать систему защиты, что, безусловно, потребует дополнительных финансовых затрат. Кроме того, транспортная система России сильна дифференцирована как в отраслевом, так и в региональном пространстве, что препятствует системной цифровизации транспортного сектора, требуя ускоренных темпов устранения пробелов для соответствия современным требованиям по цифровой мобильности транспортных услуг.

Таким образом, цифровая мобильность для транспортных услуг это многогранный процесс, охватывающий все логистические аспекты для воздушных, наземных и морских пассажирских перевозок, оказывая существенное и сквозное влияние на многие сектора экономики, в том числе и на индустрию гостеприимства, а также данный процесс включает в себя интеграцию транспортных цепочек с использованием различных цифровых платформ, что требует внедрения новых цифровых технологий и учета возможных рисков реализации по цифровизации транспортного сектора РФ.

Список литературы

1. "Аэрофлот" удерживает 4 место в мире по цифровизации среди авиакомпаний [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.aviaport.ru/digest/2019/02/13/575789.html> (дата обращения 13.09.2021)
2. РБК .Минтранс предложил массово внедрять биометрию в аэропортах [электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/technology_and_media/17/02/2021/602a97209a7947d41f3ef011 (дата обращения 13.09.2021)
3. Транспорт России (2020). Цифровая трансформация [электронный ресурс].– Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения 13.09.2021)
4. Lloyd's Maritime Academy (2019). Maritime Technologies That Are Changing the Industry in 2019 and beyond. [электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.lloydsmaritimeacademy.com/page/Maritime-technologies-that-are-changing-the-industry-in-2019-and-beyond> (дата обращения 13.09.2021)
5. Беспилотное такси в городах [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://otaxiyandex.ru/passazhiru/bespilotnik-yandeks-taksij> (дата обращения 13.09.2021)
6. Гребенкина С. А., Гребенкина И. А. Потенциальные риски внедрения цифровых технологий на транспорте в социальной и экономической сферах РФ / /Вестник НГИЭИ. – 2021. – № 6 (121). – С. 68-79.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ КРУПНЫХ ТОРГОВЫХ СТРУКТУР

Павловская И.Г., канд. экон. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

i.pavlovskaya@donnu.ru

Введение. Главной целью, преследуемой при создании крупной торговой сети, является использование стратегических преимуществ, присущих данной форме ведения предпринимательской деятельности. Основные из них заключаются в преодолении барьеров вхождения на новые рынки, освоение зарубежных рынков.

Цель исследования – анализ методологических аспектов принятия стратегических решений, основанных на комплексном и системном подходе к процессу стратегического управления крупной торговой сети.

Основная часть. Отличительной особенностью интегрированного торгового объединения является единая стратегия развития. Обязательное условие успешной реализации глобальных стратегических целей, основывается на использовании стратегических подходов при проектировании соответствующих программ, а также формирование организационно-экономической структуры и системы внутрифирменного управления, учитывающие специфику и направленность поставленных задач. На данный момент зарубежной и отечественной практикой накоплен значительный опыт по эффективному проектированию организационной структуры, адаптированной к четко сформулированной миссии коммерческого предприятия, которая лежит в основе стратегического управления.

Определение конкретных целей дает возможность перейти от общей формулировки миссии к отдельным планируемым мероприятиям, выполнение которых может привести к достижению желаемого результата. Осуществление установленных целей достигается путем разработки и взаимоувязки долгосрочных, краткосрочных и оперативных стратегических планов.

Принципиальной основой для процесса разработки стратегических планов является организационное устройство крупного торгового объединения, учитывающие степень связанности торговых предприятий-участников. В интегрированных торговых корпорациях основанных на относительно либеральной системе управления, в разработке, соответствующий единой стратегии, плановых показателей принимают участие все субъекты, входящие в торговую сеть. Базовое предприятие

обеспечивает их утверждение и интегрирование в общий стратегический план развития торговой корпоративной структуры. В интегрированных торговых корпорациях с централизованной структурой управления, разработка стратегических плановых показателей входит в обязанности материнской компании, после чего они доводятся руководителям базовых коммерческих предприятий. При существовании различных схем реализации планового процесса, обусловленных разнообразными целевыми ориентирами предприятий и их организационно-экономическими устройствами, объединяющей основой служит единая методика стратегического планирования в крупных торговых структурах, в частности:

- общая стандартная политика осуществления плановых процедур и форм отчетности;
- интегрирование частных стратегических планов в основную стратегическую программу торговой корпорации;
- использование сценарных подходов в плановых разработках;
- направленность всей плановой деятельности на достижение максимальной синергии от совместного функционирования [1].

Зарубежный и отечественный опыт свидетельствует о низкой результативности от шаблонного применения методов стратегического планирования без создания соответствующей организационно-экономической структуры, учитывающей, как внутрикорпоративные традиции, так и выбранные стратегические ориентиры.

Организационно-экономическая модель системы управления торговой компанией, характеризуется исходя из функций присущих субъекту экономических отношений, которые заключаются в реализации коммерческих, социальных и экологических программ. Следовательно, система стратегического управления по своему содержанию имеет многоцелевую направленность, формируя стратегии в различных областях деятельности предприятия: производственной, экономической, социальной, технологической, экологической. Базовой основой, при создании организационно-экономической структуры стратегического управления крупных коммерческих предприятий торговли, являются следующие общие принципы:

- разумная и достаточная координация деятельности всех структурных предприятий-участников торговой корпорации, направленная на решение единых стратегических задач;
- возможность оперативного распределения ресурсов, необходимых для реализации намеченной стратегии;
- исключение внутригрупповых конфликтов интересов и приемлемая для всех предприятий-участников финансовая эффективность;
- соблюдение интересов внешних инвесторов [1].

Доскональное следование этим принципам, во многом может повлиять на сильную сторону предприятия в процессе реализации корпоративной стратегии. Поскольку, например, излишняя централизация ведет к замедленности системы, выражающейся в слабых горизонтальных связях между функциональными подразделениями, а также с остальными предприятиями-участниками, снижает скорость движения внутрикорпоративной информации, излишне перегружает руководство текущими вопросами. В свою очередь, недостатками децентрализации являются вероятность не координированных действий и, как следствие, увеличение дополнительных затрат, недостаточное единство в рыночном поведении. Устранение внутригрупповых конфликтов интересов между экономическими субъектами, входящих в интегрированное объединение, необходимо и возможно, если механизм структуры управления предусматривает четкую и регламентированную процедуру распределения общекорпоративных ресурсов, разграничение полномочий, а руководство предприятия уделяет внимание повышению уровня общекорпоративной культуры [2].

Заключение. Таким образом, соответствие намеченного стратегического курса с определенной организационно-экономической структурой управления является объективной необходимостью для комплексного решения стратегических задач. Проектирование и реализация организационно-экономического обеспечения требует не только значительных затрат по времени и материальных ресурсов. Главный акцент в этой деятельности ставится на четком понимании руководством крупной торговой структуры о важности обеспечения организационно-экономических предпосылок выполнения стратегических программ.

Согласно этому обстоятельству весь многоплановый комплекс работ должен проводиться, базируясь на творческом подходе и современном знании о корпоративном управлении. Основными взаимодополняющими этапами этой деятельности являются, как формирование миссии, со строго определенными принципами развития и функционирования предприятия, так и реорганизация соответствующих структур, направленных на обеспечение реализации намеченных стратегических программ.

Список литературы

1. Арчакова С.Ю. Инновации как часть современного менеджмента в России / С.Ю. Арчакова, А.С. Гусева // Вестник Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Серия: Управление строительством и недвижимостью. – 2015. – № 1. – С. 160-163.
2. Конкуренция в цифровую эпоху: стратегические вызовы для Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org> (дата обращения: 20.08.2021).

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Попадюк О. И., канд. экон. наук,
ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР
o.popadyuk@donnu.ru

Введение. Торговля играет важную роль в осуществлении обмена товаров и услуг как на региональном, так и на государственном уровнях. Она обеспечивает постоянный кругооборот ресурсов, учитывает интересы и удовлетворяет потребности участников товарообмена. Торговля определяет роль каждого товара и услуги на рынке, оказывает влияние на изменение спроса и предложения, стимулирует производство. Особенностью торговли является быстрая трансформация традиционных форм организации торговли, неэффективное государственное регулирование и коррупция [1, с. 150].

Целью исследования является обоснование эффективности внедрения стратегического планирования на предприятиях торговли.

Основная часть. Торговля стремительно развивается, являясь при этом важной отраслью народного хозяйства и сложной экономической системой. Она охватывает ряд взаимодействующих между собой подсистем, основными из которых являются предприятия оптовой и розничной торговли.

Предприятия на стадии становления стремятся обеспечить, в первую очередь, наращивание объемов деятельности. Поэтому для их перехода в стадию роста акценты должны быть сделаны на усилении маркетинга, развитии организационной структуры, которая способна обеспечить эффективную координацию растущей организации, поиске источников финансирования. Привлекательность стадии роста имеет и обратную сторону, связанную с хронической нехваткой финансовых ресурсов для поддержания достигнутых темпов развития. Поэтому перед предприятием встает дилемма — ускоренное развитие или операционная эффективность. Сосредоточение на втором аспекте способствует переходу в стадию зрелости, основными «двигателями» которого является фокусировка на внутренних процессах, акцент на цели по сравнению с упором на средства, профессиональный менеджмент, усиление роли брендинга [2, с. 102]. Естественным для любого предприятия можно признать желание закрепиться на стадии зрелости, но такое стремление достаточно трудно реализовать в повседневной жизни. Основой жизнеспособности предприятия, является успешное внедрение концепции управления потенциалом с его постоянной ориентацией на создание ценности.

Если основная цель предприятия основывается на его потенциале и соответствует ожиданиям внешней среды в любой момент времени, то предприятие может достаточно стабильно развиваться длительное время. При этом, критическим элементом потенциала в таком случае будут адаптационные и инновационные способности. Для продолжения стадии зрелости именно их формирование создаст платформу необходимых организационных и технологических изменений. На сегодняшний день перед отечественными торговыми предприятиями стоит ряд сложных задач, обусловленных нестабильностью развития экономики: адаптация деятельности предприятия к рыночным условиям хозяйствования, определение целей деятельности и стратегии их достижения, поиск потребителей и новых рыночных возможностей, финансовых средств. Решение этих и многих других проблем выдвигает новые требования к формам и методам управления и планирования, которые должны отражать изменения, происходящие во внешней среде, и гибко реагировать на них. Реализация этих требований определяет необходимость перестройки системы управления, формирование механизма адаптационного развития предприятий с целью достижения финансовых результатов и конкурентных преимуществ. Главным условием адаптации предприятий к быстроизменяющимся условиям внешней среды может быть формирование системы стратегического планирования, которая обеспечивает более рациональное использование ограниченных ресурсов, способствует последовательной разработке и реализации управленческих решений, ориентирует на устойчивое развитие в условиях рынка. Однако, как показал анализ практической деятельности ряда торговых предприятий, плановая деятельность сводится, как правило, только к текущему краткосрочному планированию, а вопросы стратегического планирования остаются без должного внимания.

В современных условиях особую актуальность приобретает проблема теоретического обоснования формирования системы стратегического планирования и решения методических и практических задач по реализации на торговых предприятиях. Система стратегического планирования на предприятиях представляет собой совокупность организационно-экономических методов и приемов, направленных на решение задач адаптации предприятия к внешним условиям деятельности.

С целью более полного охвата всех подсистем, обеспечивающих эффективность ее функционирования, предлагается выделить шесть подсистем: информационное обеспечение, прогнозирование вариантов развития внешних событий, оценка и выбор стратегических решений, организационно-методическое обеспечение процесса планирования, система планов предприятия, оценка эффективности реализации стратегических планов.

Для осуществления стратегического планирования предлагается использовать следующую структуру стратегического плана торгового предприятия:

- описание основных целей и приоритетных направлений деятельности;
- стратегия маркетинга;
- продуктовая стратегия;
- производственно-технологическая стратегия;
- стратегия развития производства;
- стратегический финансовый план;
- стратегия персонала;
- оценка риска и страхование;
- приложения [3, с. 37].

Предложенная выше структура стратегического плана рекомендуется для торговых предприятий, имеющих опыт плановой работы, потому что организация подобной системы стратегического планирования требует использования большого объема информационных ресурсов, значительных финансовых и трудовых затрат, а также определенных профессиональных навыков по планированию.

Заключение. Таким образом, исходя из результатов проведенного исследования можно сделать выводы, что внедрение стратегического планирования является достаточно важной оставляющей для эффективного функционирования торговых предприятий. Основная задача стратегического планирования заключается в том, чтобы обосновать долгосрочные цели развития предприятия. Стратегическое планирование включает процесс обоснования стратегии предприятия путем установления его миссии, анализа стратегических позиций, исследования внутренних и внешних факторов и действий, которые могут привести к достижению, содержания, развития и увеличения конкурентных преимуществ.

Список литературы

1. Коммерческая деятельность производственных предприятий: учебник / под ред. О. А. Новикова, В. В. Щербакова. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 257 с.
2. Подлесных Н. Н. Система стратегического планирования промышленного предприятия: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. – Воронеж, 2001. – 198 с.
3. Архипов В.М. Стратегический менеджмент: Учеб. пособие / С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. Кафедра экономики предприятий и производственного менеджмента. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ. гос. ун-та экономики и финансов, 1998. – 161 с.

ТАМОЖЕННАЯ СИСТЕМА

Харченко В.А., канд. экон. наук, доц.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк, ДНР

v.kharchenko@donnu.ru

Введение. Направления государственного регулирования товарных потоков в сфере внешнеэкономической деятельности определяются различными системами государственного масштаба, среди которых значимое место занимает таможенная система. Посредством согласованной работы элементов таможенной системы достигаются приоритетные задачи стратегического развития таможенной системы как отдельных стран, так и их союзов.

Целью работы является обоснование взаимосвязи подсистем и элементов таможенной системы, способствующих её стратегическому развитию.

Основная часть. Рассматривая государственное регулирование внешнеэкономической деятельности (ВЭД) как систему, следует особо выделить в ней такой элемент, как таможенная система, посредством которой происходит системное администрирование сферы ВЭД [1]. В свою очередь таможенная система также содержит в себе ряд подсистем, элементов. В процессе проведенного исследования был сформирован авторский взгляд на состав элементов таможенной системы, который представлен на рис. 1.

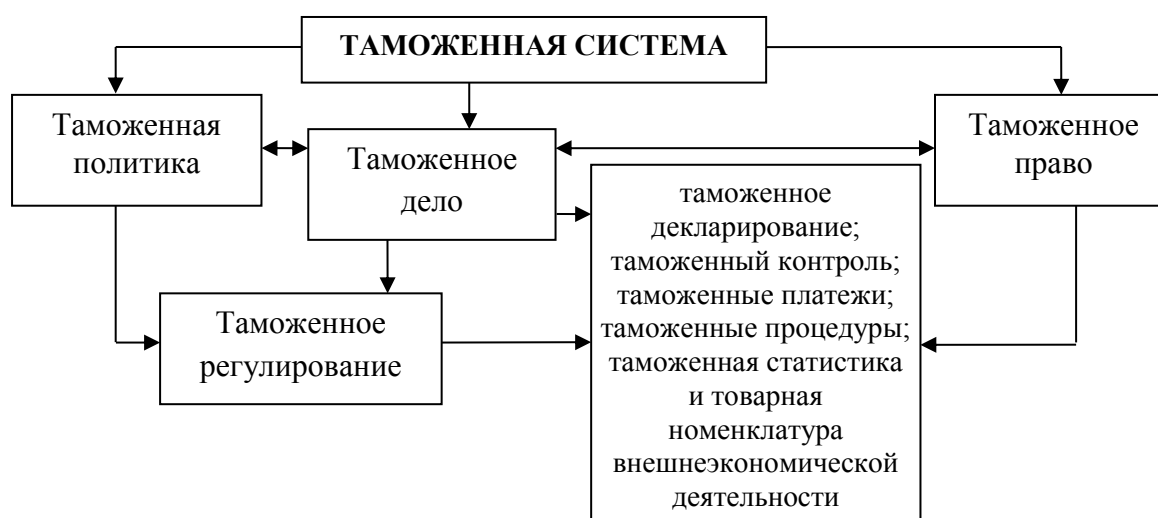


Рис. 1. Взаимосвязь элементов таможенной системы

Как видно из рис. 1, основными элементами таможенной системы, которые тесно взаимосвязаны между собой, выступают таможенное право, таможенная политика и таможенное дело.

Таможенное право как комплексная отрасль права, интегрирует законодательство по таможенным вопросам, в т.ч. международное таможенное право, правовые институты и регулирующие их нормы в таможенной сфере.

Таможенная политика – часть единой государственной политики и совокупность государственных мер по регулированию внешнеторговой деятельности через систему таможенных органов.

Таможенное дело – совокупность средств и методов, обеспечивающих соблюдение законодательных мер на таможенной границе, в т.ч. мер таможенно-тарифного регулирования.

Следует подчеркнуть, что изучение подходов к трактовке термина «таможенная политика» [2] позволило определить, что в рамках данного научного исследования под таможенной политикой понимается направление деятельности государства в таможенной сфере.

Как следует из рис. 1, таможенное дело реализуется через таможенное декларирование, таможенные платежи и т.п.

Именно посредством таможенного дела и таможенного регулирования решаются задачи таможенной политики. В свою очередь таможенное регулирование как часть таможенного дела представляет собой правовое регулирование отношений по перемещению товаров под таможенным контролем, декларированием, уплатой таможенных платежей.

Анализ научных публикаций, освещающих проблемы системного управления [3], обобщение законодательной базы по вопросам функционирования таможенных органов [4] позволили выделить в данной работе основные элементы таможенного регулирования ВЭД, оказывающие влияние и определяющие уровень развития таможенной системы в целом. Это такие элементы, как осуществление таможенных операций и таможенный контроль.

Процедура таможенного оформления в действующих нормативно-правовых актах обозначена как осуществление таможенных операций. Данная процедура реализуется через таможенное декларирование товаров и уплату необходимых таможенных платежей.

В свою очередь такой элемент таможенного регулирования ВЭД как таможенный контроль предполагает использование ряда инструментов, среди которых осуществление таможенной экспертизы товаров, информации, объектов интеллектуальной собственности и др. В зависимости от объекта различают товарную экспертизу, проводимую с целью идентификации товаров на разных уровнях детализации; материаловедческую экспертизу, устанавливающую параметры продукта. Экспертами таможенных органов проводятся классификационные экспертизы для определения кода товара; идентификационные экспертизы, в ходе которых выявляются свойства товара. Проведение таможенных

экспертиз позволяет снизить уровень ввоза контрафактной продукции, защитить права правообладателей интеллектуальной собственности, предотвратив их ущерб.

В соответствии с Таможенным кодексом Евразийского экономического союза [4] таможенная экспертиза назначается таможенным органом в отношении товаров, документов (например, таможенных, транспортных, коммерческих документов), а также средств их идентификации. Также в Таможенном кодексе ЕАЭС перечислены виды таможенных экспертиз, необходимость в которых может возникнуть при осуществлении как таможенных операций, так и (или) таможенного контроля, среди которых товароведческая, материаловедческая, химическая, технологическая, криминалистическая, а также дополнительная и повторная таможенная экспертиза.

Таким образом, обеспечение информационного баланса как между подсистемами таможенной системы, так и внутри подсистем позволит удерживать систему в равновесии, будет способствовать синхронному развитию элементов таможенной системы. Поскольку состояние всех подсистем и элементов таможенной системы зависит от человеческого фактора (квалификационного уровня сотрудников таможенной службы), то необходимо обеспечение профессионального тесного взаимодействия всех структурных подразделений таможенной службы, а также самой службы с другими государственными контролирующими органами, что будет способствовать стабилизации таможенной системы как полноценного органа, являющегося регулятором в сфере внешнеэкономической деятельности.

Список литературы

1. Таможенное регулирование внешнеэкономической деятельности: учеб. пособие / под ред. И.С. Мога. – Москва: Издательство «Спутник +», 2018. — 186 с.
2. Лисицын В.А. Соотношение понятий «таможенная политика» и «таможенные правоотношения» / В.А. Лисицын // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2015. – № 1. – С. 15-20.
3. Харченко В.А. Теоретические основы формирования системы стратегического управления развитием промышленного предприятия / В.А. Харченко // Теоретико-методологические основы стратегического управления устойчивым развитием промышленного предприятия: монография [Электронный ресурс]. — Донецк: ДонНТУ, 2020. – С. 9-57. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43955980> (дата обращения: 01.10.2021).
4. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (приложение №1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.10.2021).

СОДЕРЖАНИЕ

Управление персоналом и экономика труда

<i>Абакишина Н.А.</i> Особенности процесса трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы	5
<i>Балтачеева Н.А.</i> Методологические подходы к управлению человеческим потенциалом в условиях нестабильности экономики	8
<i>Борисенко М.В.</i> Обоснованность государственного заказа на подготовку кадров для экономики как важнейший фактор снижения дисбалансов на рынке труда ДНР	11
<i>Бунтовская Л.Л., Конопля А.А.</i> Правила, роли и отношения: 3-R модель медиации трудовых конфликтов	14
<i>Важинская В.В.</i> Проблемы адаптации молодых специалистов	17
<i>Васильев А.С.</i> Направления совершенствования охраны труда на предприятии	20
<i>Власова Т.А., Тимохина О.А.</i> Изучение функций и методов управления персоналом как основополагающих элементов механизма кадрового менеджмента	23
<i>Воловодова Е.В., Коршикова И.А., Биденко Т.В.</i> Кадровая составляющая инновационной деятельности Донецкой Народной Республики	26
<i>Воробьева О.Г.</i> Использование цифровой экономики в управлении персоналом ...	29
<i>Ганич Л.В.</i> Капитал здоровья – составляющая человеческого капитала Российской Федерации	32
<i>Елисеева Н.А., Шкуренко Т.В.</i> Разработка программ занятости молодежи с целью закрепления молодых кадров в Донецкой Народной Республике	35
<i>Есикова Р.С.</i> Управление талантами организации: отечественная и зарубежная практики	38
<i>Ибрагимхалилова Т.В., Овчиникова К.О.</i> Трансформация системы социально-трудовых отношений как процесс реформирования экономической системы.	41
<i>Кабанова Л.В.</i> Особенности формирования эффективной программы обучения персонала	44
<i>Карпенко Н.А.</i> Трансформация обучения работников организаций: микрообучение в условиях пандемии	47
<i>Коваленко Т. В., Евченко В.Г.</i> Основы формирования мотивационного механизма в организации	50
<i>Кострова Ю.Б.</i> К вопросу о развитии человеческого потенциала в цифровую эпоху	53
<i>Крылова Л.В., Бибикина Е.А.</i> Организационные характеристики и национальные особенности стилей управления японскими предприятиями	56
<i>Лукьянова К.К.</i> Влияние стимулирования персонала на производительность труда	58
<i>Лукьянченко Н.Д.</i> Приоритетные направления деятельности кафедры управления персоналом и экономики труда в подготовке будущего поколения специалистов ДНР	61

<i>Лукьянченко Н.Д., Очеретко Т.А.</i> Реализация кадровой политики организации в условиях кризиса	64
<i>Мысова О.С., Баширова Г.А.</i> Европейский опыт в обучении персонала для индустрии гостеприимства	67
<i>Мысова О.С., Бундюкова Ю.В.</i> Современные тенденции построения системы оценки персонала в гостинице	70
<i>Павловец А.С.</i> Развитие кадрового потенциала предприятия с использованием компетентностного подхода	73
<i>Петенко И.В., Петенко А.В.</i> Проблемы занятости молодежи	76
<i>Потченко А.А., Власов В.А.</i> Инструменты воздействия на снижение сопротивления сотрудников	79
<i>Ракульцев К.Б., Чернов Б.О.</i> Теоретические аспекты стратегического и оперативного контроля в организации	81
<i>Самарина В.П., Антошкина Е.А.</i> К вопросу о гендерной дискриминации в оплате труда	84
<i>Сергиенко Н.Л., Грикурова М.В.</i> Вакцинация сотрудников: современные трудовые аспекты	87
<i>Сердюк О.Ю.</i> Взаимосвязь социологических исследований с управлением персонала	90
<i>Смирнов С.Н.</i> Трудовой потенциал как составляющая экономической безопасности региона	93
<i>Стадник А.М.</i> Обеспечение занятости населения	96
<i>Судакова Г.Ю.</i> Использование креативного потенциала человека как сверхзадача общественного развития	99
<i>Тимохина О.А., Власова Т.А.</i> Формирование системы адаптации персонала как фактор снижения текучести персонала в организации	102
<i>Торба А.А.</i> Исследование состояния научно-исследовательского потенциала Донецкой Народной Республики	105
<i>Трунаева А.С.</i> Подготовка руководящего кадрового резерва как фактор развития профессионального образования	108
<i>Хромов Н.И., Писарева Ю.С.</i> Подходы и методы оценки качества трудового потенциала	111
<i>Чурсина А.А., Овчинников Д.В.</i> Методы планирования и управления карьерой сотрудников в организации	114
<i>Шавыкин А.В., Гурьянов И.А.</i> Интеллектуальный капитал организации в свете теории управления стоимостью	117
<i>Штреккер И.А.</i> Исследование взаимосвязи обучения и персональной мотивации персонала	120

Национальная и региональная экономика

<i>Батракова Л.Г.</i> Сбалансированность регионального рынка труда и образовательных услуг	123
<i>Vershitsky A.B., Vershitskaya N.A.</i> Effects of innovations in public administration	126

<i>Виноградская О.В., Виноградская М.С.</i> К вопросу о структурных изменениях в экономике России	128
<i>Деценко А.Ю.</i> Влияние глобальных трансформаций на социально-экономическое развитие национальных экономик	131
<i>Деценко А.Ю., Приходько В.В.</i> Глобализация: результаты и альтернативы	134
<i>Дубель В.М., Рыбалко А.В.</i> Особенности государственного надзора МЧС в Донецкой Народной Республике	137
<i>Дубель В.М., Тислицкая А.Г.</i> Государственное регулирование занятости населения Донецкой Народной Республики	140
<i>Жуков С.П.</i> Виноградарство и виноделие как направление комплексной интеграции республик Донбасса в евразийское социо-экономическое пространство	143
<i>Загоруйко Т.Н., Дегтярев С.В.</i> Экономическое развитие Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации	146
<i>Капыльцова В.В., Котова Е.Н.</i> Перспективы развития кадрового потенциала администрации г. Моспино	149
<i>Кириллова А.В.</i> Продовольственная независимость Донецкой Народной Республики	152
<i>Корон Л.А.</i> Значение категории «лицо с ограниченными возможностями здоровья» в обеспечении социальной безопасности	155
<i>Кошелева Е.Г., Леонтьева Л.Н.</i> Кластерная стратегия развития агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики	158
<i>Кошелева Е.Г., Чернявская Т.Г.</i> Внешнеэкономическая безопасность Донецкой Народной Республики: оценка и факторы влияния	161
<i>Маковецкий С.А., Лахно Т.В.</i> Роль зеленой экономики в социально-экономическом развитии региона	164
<i>Оленичева Ю.А.</i> Макроэкономическая нестабильность в условиях пандемии	167
<i>Перевозчиков А.Н.</i> Актуальные вопросы построения системы межведомственного взаимодействия органов государственной власти на примере российской федерации	170
<i>Перевозчикова Н.А.</i> Цифровая платформа как инструмент инновационного развития государственного управления	173
<i>Певтиев В.И., Краснова Г.Н.</i> Социальное государство в России: социально-экономический аспект	176
<i>Попова Н.Е.</i> Роль инноваций в усилении конкурентных преимуществ региона	179
<i>Салихова И.С.</i> Проблемы развития аграрного сектора российской экономики	182
<i>Судакова Г.Ю.</i> Теоретические аспекты пространственного изучения неравномерности и неоднородности инновационной деятельности	185
<i>Хромов Н.И., Козак Д.В.</i> Актуальные проблемы налоговой политики	188
<i>Хромов Н.И., Нечаева М.Л.</i> Значение человеческого капитала в государственном и муниципальном управлении	191
<i>Черкашина Т.В.</i> Международная практика применения форм государственно-частного партнерства в туристской сфере	194

<i>Шабалина Л.В., Коробкова Е.А.</i> Анализ результативности инновационной деятельности Российской Федерации	197
<i>Шемякина Н.В., Бечвая И.Е.</i> О существующих моделях инновационной системы в зарубежной экономике	200
<i>Щербакова Н.Н., Тимашева Ю.С.</i> Совершенствования контроля качества работ капитального ремонта многоквартирных домов	203

Международная экономика

<i>Бойко А.Н.</i> Развитие человеческого капитала в условиях глобальной экономической нестабильности	206
<i>Глушченко А.В.</i> Анализ мирового рынка автомобилей	209
<i>Грузан А.В.</i> Цифровая трансформация экономики как основная концепция развития глобализации в современных условиях	212
<i>Заика И.П., Вавулин Л.С.</i> Цифровизация и пандемия: причина, следствие	215
<i>Клочкова О.В.</i> Роль таможенного регулирования ВЭД в системе обеспечения экономической безопасности государства	218
<i>Кошеленко В.В.</i> Тенденции декарбонизации мировой экономики и энергетических систем	221
<i>Кравченко В.А., Демченкова К.С.</i> Анализ международной торговли товарами Российской Федерации и Монголии в условиях пандемии COVID-19	224
<i>Кравченко В.А., Кушнир А.С.</i> Анализ состояния энергетического рынка Российской Федерации в контексте устойчивого развития	227
<i>Лебезова Э.М.</i> От экономики роста ВВП к экономике счастья. Утопия или потребность?	230
<i>Мартынов В.В.</i> Инновации в промышленных революциях	233
<i>Пилипенко В.В., Кузнецова М.А.</i> Тенденции дальневосточной торговли России с Китаем в период пандемии	236
<i>Сокрутенко О.-А.С.</i> Анализ конкурентоспособности Российской Федерации в условиях пандемии	239
<i>Судакова Г.Ю.</i> Основные направления инновационной политики (из передового мирового опыта)	242
<i>Сухинина А.О.</i> Гендерное неравенство на рынке труда	245
<i>Таранов П.М., Абусамха А.Ю.</i> Адаптация развития агропродовольственного производства к актуальным мирохозяйственным тенденциям	248
<i>Таранов П.М., Бех Д.С.</i> Вызовы устойчивому развитию национальных экономических систем в условиях глобального кризиса	251
<i>Туралина А.Г., Крыжановская А.В.</i> Перспективы транснационализации стран с развивающейся экономикой	254
<i>Шилец Е.С., Чмиль О.А.</i> Анализ перспектив восстановления мирового рынка нефти после пандемии COVID-19	257
<i>Юничева Н.Ш.</i> Аналитико-оценочная характеристика участия Российской Федерации в мировом рынке услуг	260

Коммерция и таможенное дело

<i>Баркалова Н.А.</i> Целевые индикаторы и критерии комфортной потребительской среды как признак сбалансированности различных форматов торговли	263
<i>Васильева В.В.</i> Особенности применения таможенных режимов реэкспорта и реимпорта	266
<i>Головинов О.Н.</i> Система управления рисками в деятельности таможенных органов	269
<i>Каменова Н.В.</i> Современные направления борьбы с оборотом фальсифицированной и контрафактной продукции	272
<i>Колесник В.В., Колесник В.И.</i> Контрабанда алкогольной и табачной продукции как угроза экономики государства	274
<i>Моисеева А.В.</i> Эффективность форм таможенного контроля в Донецкой Народной Республике	277
<i>Панфилова Е.А.</i> Цифровизация мобильности транспортных услуг как фактор развития индустрии гостеприимства	280
<i>Павловская И.Г.</i> Организационно-экономическое обеспечение стратегического управления крупных торговых структур	284
<i>Попадюк О.И.</i> Стратегическое планирование как один из факторов успешного функционирования торговых предприятий	287
<i>Харченко В.А.</i> Таможенная система	290

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**ДОНЕЦКИЕ ЧТЕНИЯ 2021:
ОБРАЗОВАНИЕ, НАУКА, ИННОВАЦИИ,
КУЛЬТУРА И ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ**

Материалы
VI Международной научной конференции
26–27 октября 2021 г.,
г. Донецк

ТОМ 5
Экономические науки
Часть 3

под общей редакцией проф. *С.В. Беспаловой*

Дизайн обложки	<i>Е.Г. Грудева</i>
Технический редактор	<i>М.В. Фоменко</i>
Компьютерная верстка	<i>Ю.С. Воробьева, М.В. Фоменко, А.Н. Химченко</i>

Адрес оргкомитета:

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
ул. Университетская, 24, г. Донецк, 83001, ДНР.
E-mail: *science.prorector@donnu.ru*

Подписано в печать 12.10.2021 г.
Формат 60×84/16. Бумага офисная.
Печать – цифровая. Усл.-печ. л. 17,38.
Тираж 100 экз. Заказ № 21окт15/5в.
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.