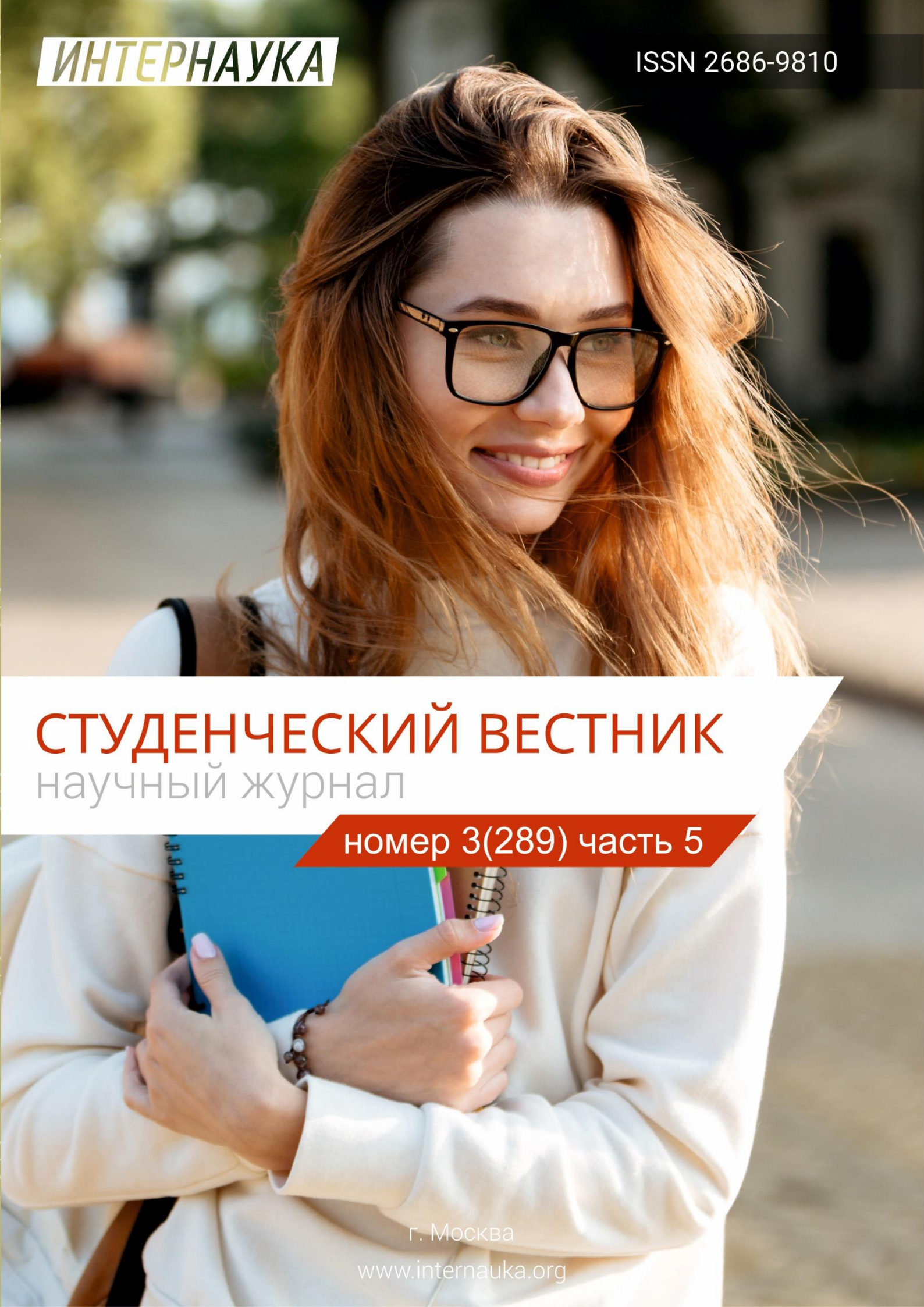
ИНТЕРНАУКА

ISSN 2686-9810



СТУДЕНЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

научный журнал

номер 3(289) часть 5

г. Москва

www.internauka.org

ИНТЕРНАУКА
internauka.org

«СТУДЕНЧЕСКИЙ ВЕСТНИК»

Научный журнал

№ 3(289)
Январь 2024 г.

Часть 5

Издается с марта 2017 года

Москва
2024

УДК 08
ББК 97
С88

Председатель редакционной коллегии:
Ходакова Нина Павловна – д-р пед. наук, проф. Московского городского педагогического университета, чл.-кор. Академии информатизации образования, проф. Европейской и международной Академии Естествознания, почетный профессор и почетный доктор наук Российской Академии Естествознания.

Редакционная коллегия:
Бабаева Фатима Адхамовна – канд. пед. наук;
Беляева Наталия Валерьевна – д-р с.-х. наук;
Беспалова Ольга Евгеньевна – канд. филол. наук;
Богданов Александр Васильевич – канд. физ.-мат. наук, доц.;
Большакова Галина Ивановна – д-р ист. наук;
Виштак Ольга Васильевна – д-р пед. наук, канд. тех. наук;
Голованов Роман Сергеевич – канд. полит. наук, канд. юрид. наук, MBA;
Дейкина Алевтина Дмитриевна – д-р пед. наук;
Добротин Дмитрий Юрьевич – канд. пед. наук;
Землякова Галина Михайловна – канд. пед. наук, доц.;
Канокова Фатима Юрьевна – канд. искусствоведения;
Кернесюк Николай Леонтьевич – д-р мед. наук;
Китиева Малика Ибрагимовна – канд. экон. наук;
Кобулов Хотамжон Абдукаримович – канд. экон. наук;
Коренева Марьям Рашидовна – канд. мед. наук, доц.;
Кадиров Умарали Дусткабилович - доктор психологических наук;
Напалков Сергей Васильевич – канд. пед. наук;
Понькина Антонина Михайловна – канд. искусствоведения;
Савин Валерий Викторович – канд. филос. наук;
Тагиев Урфан Тофиг оглы – канд. техн. наук;
Харчук Олег Андреевич – канд. биол. наук;
Хох Ирина Рудольфовна – канд. психол. наук, доц. ВАК;
Ходжибаев Илхомжан Исламжанович –доктор философии (PhD) по психолог.наукам
Шевцов Владимир Викторович – д-р экон. наук;
Щербаков Андрей Викторович – канд. культурологии.

С88 **«Студенческий вестник»:** научный журнал. – № 3(289). Часть 5. Москва, Изд. «Интернаука», 2024. – 68 с. – Электрон. версия. печ. публ. – https://studvestnik.ru/journal/stud/herald/289

ББК 97

ISSN 2686-9810

© ООО «Интернаука», 2024

Содержание

Статьи на русском языке **5**

Общественные и экономические науки **5**

Рубрика 15. Менеджмент **5**

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО УПРАВЛЕНИЯ 5
Воронцова Яна Константиновна

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ГОСПРОГРАММАМИ ПЕРМСКОГО КРАЯ 8
Воронцова Яна Константиновна

ВНЕДРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ HR-БРЕНДА 10
Кирша Анастасия Витальевна

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ 13
Кобекина Виктория Александровна

ПРОВЕДЕНИЕ РИСК-СЕССИЙ HAZOP В ПРОЕКТНОМ ИНСТИТУТЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 17
Мисюков Никита Андреевич

РОЛЬ KPI В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА 19
Сильнова Алина Олеговна

АКТУАЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ 22
Шерстнев Владислав Алексеевич

Рубрика 16. Реклама и PR **25**

ИНТЕРНЕТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОНЯТИЕ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОБЛЕМЫ 25
Ашихмина Софья Олеговна
Шадрина Любовь Юрьевна

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ 27
Пономарёва Ирина Алексеевна

SMM КАК ИНСТРУМЕНТ ЦИФРОВОГО ПРОДВИЖЕНИЯ КОМПАНИИ 30
Родзевич Валерия Николаевна
Вострикова Ирина Юрьевна

Рубрика 17. Экономика **32**

ПОНЯТИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, ФАКТОРЫ ЕЁ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ 32
Андрюкова Виолетта Ивановна

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ 34
Андрюкова Виолетта Ивановна

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: РФ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ 38
Вайс Наталья Игоревна

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОВОЩЕВОДСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ 42
Волокитина Алёна Викторовна
Попова Ирина Владимировна

МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РФ С ОПОРОЙ НА ОПЫТ КНР 46
Ефремов Никита Алексеевич

ESG-ОТЧЕТНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ 48
Искакова Адия Даутбековна

МЕТОДЫ ОБОСНОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ В РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНОЙ СЕТЕВОЙ КОМПАНИИ 53
Левковская Дарья Сергеевна

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ «МНОГОПОЛЯРНЫЙ МИР» 56
Михайленко Екатерина Васильевна
Котляр Надежда Васильевна

ЦИФРОВОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РОССИИ 61
Чернюк Вероника Дмитриевна

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЦИФРОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА 63
Яковлева Мария Владимировна

СТАТЬИ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

ОБЩЕСТВЕННЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

РУБРИКА 15.

МЕНЕДЖМЕНТ

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО УПРАВЛЕНИЯ

Воронцова Яна Константиновна

магистрант, кафедра менеджмента,
факультет экономики и информационных технологий,
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова,
РФ, г. Пермь

KEY DIRECTIONS FOR INCREASING THE EFFECTIVENESS OF PROGRAM-TARGET MANAGEMENT DEVELOPMENT

Yana Vorontsova

Master's student, department of Management,
faculty of economics and information technologies,
Perm State Agro-Technological University
named after academician D.N. Prianishnikov,
Russia, Perm

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены понятие и актуальность программно-целевого управления и рекомендованы мероприятия, направленные на повышение эффективности программно-целевого подхода в государственном управлении.

ABSTRACT

The article examines the concept and relevance of program-target management and recommends measures aimed at increasing the effectiveness of the program-target approach in public administration.

Ключевые слова: программно-целевое управление, государственная программа; национальная программа; национальный проект.

Keywords: program-target management, state program; national program; national project.

В решении многих задач социально-экономического развития России и ее территорий ключевая роль отводится программно-целевому управлению, в рамках которого разрабатываются национальные программы и проекты, способствующие развитию различных сфер российского общества и государства. Государственные программы играют важную роль в управлении

на федеральном, региональном и муниципальном уровнях и разрабатываются исходя из положений стратегических и концептуальных документов, планов действий долгосрочного и среднесрочного характера, федеральных законов, решений Президента России и Правительства России, законов и иных нормативно-правовых актов [1].

Под понятием «программно-целевое управление» подразумевается систематическое воздействие на объект управления, где используется разработка и реализация комплексных проектов, цели которых направлены лишь на развитие самого объекта управления. Такой подход обеспечивает более высокий уровень внимания к решению вопросов, связанных с развитием определенной сферы государственного сектора России [2].

Актуальность использования программно-целевого подхода в системе государственного управления обусловлена тем, что данный способ позволяет нивелировать основную проблему государственного сектора – дефицит бюджетных средств. Благодаря программно-целевому управлению проводится рациональное и эффективное распределение бюджетных финансов на решение стратегических задач, обеспечивающих сбалансированное социальное развитие и экономический рост.

В особенности данный инструмент актуальный в 2023-2024 гг., поскольку федеральный бюджет России характеризуется дефицитом бюджетных средств из-за рекордного увеличения расходов на государственно важные статьи расходов, обеспечивая национальную безопасность государства.

В 2020-х гг. программно-целевое управление в российской практике характеризуется наличием ряда актуальных проблем. Формирующиеся риски и барьеры приводят к появлению различных угроз, которые снижают общую эффективность развития национальных программ и реализации ее проектов. Это снижает качество государственного управления и ухудшает шансы на достижение поставленных целей. Соответственно, для Правительства России приоритетной задачей будет разработка мероприятий, которые позволят повысить эффективность применения программно-целевого подхода к организации государственного управления [3].

Для этого нами рекомендуются следующие мероприятия, которые можно интегрировать в российской практике с целью повышения эффективности развития программно-целевого управления:

1. Разработка комплексной системы по оценке социальной и экономической эффективности реализации национальных программ, проектов, показатели которой позволять провести сравнительный анализ результатов национальной программы с программами схожей сферы. В случае, если это реализация проектов на уровне муниципальных образований и/или регионов, то данное сравнение будет более актуальным и реалистичным на практике.

2. Формирование единого портала коммуникаций и координаций органов власти, бизнеса, общественных организаций и граждан при управлении национальными программами и проектами, чтобы обеспечить бесперебойный коммуникационный процесс в рамках достижения целевых результатов. Актуальной проблемой для российской практики программно-целевого управления является низкая координация, в том числе межведомственная при решении поставленных задач по реализации программ и проектов.

3. Увеличить практическую роль и место экспертных агентств, аналитических организаций и специалистов в области той сферы, где реализуется национальная программа, что позволит увеличить качество стратегического планирования. Большая ошибка органов государственной власти заключается в том, что ее управляющие и чиновники не заинтересованы в привлечении частных лиц и практиков, которые были бы полезными консультантами в проработке вопросов, связанных с программно-целевым управлением определенной отрасли государственного сектора.

4. Обеспечить решение проблемы инвестиционного климата России, благодаря чему повысится привлекательность национальных программ и проектов. Данное решение имеет не косвенное, а прямое воздействие, поскольку позволит перевести большую часть проектных задач на рынок государственно-частного и муниципально-частного партнерства, привлекая

частные инвестиции партнеров. Это улучшит развитие сферы ГЧП, позволит найти дополнительные источники финансирования программ и проектов, связанных с приоритетными интересами государства.

Таким образом, в заключении статьи, подведем итоги, что программно-целевой подход в системе государственного управления имеет высокую практическую значимость и роль при решении проблем общественного сектора, социальной сферы и развития национальной экономической и финансовой системы. Данный подход управления совместим с целевыми указаниями министерств России, где отмечается важность такой стратегии в обеспечении эффективной модернизации системы государственного управления. Чтобы программно-целевое управление было социально и экономически эффективным, рекомендуется использование разработанных мероприятий и рекомендаций, которые отражены в данной работе.

Список литературы:

1. Авраамов Г.К. Программно-целевой метод в современном стратегическом государственном управлении // Самоуправление. 2021. № 3(125). С. 137-139.
2. Жданова Н.В. Программно-целевой метод в современном государственном управлении // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России. 2020. С. 119-124.
3. Миронов В.А. Использование программно-целевого метода в государственном управлении // Синергия Наук. 2021. № 62. С. 304-312.

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ГОСПРОГРАММАМИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Воронцова Яна Константиновна
магистрант, кафедра менеджмента,
факультет экономики и информационных технологий,
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова,
РФ, г. Пермь

MODERN MANAGEMENT SYSTEM OF STATE PROGRAMS OF THE PERM REGION

Yana Vorontsova
Master's student, department of Management,
faculty of economics and information technologies,
Perm State Agro-Technological University
named after academician D.N. Prianishnikov,
Russia, Perm

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрен переход государственных программ Пермского края на новую систему управления, которая предусматривает проектную и процессную части. Определены основные изменения, которые повысят эффективность государственных программ Пермского края, а также приведены преимущества нового порядка управления региональными государственными программами.

ABSTRACT

The article examines the transition of state programs of the Perm Region to a new management system, which provides for project and process parts. The main changes that will increase the efficiency of state programs in the Perm Region are identified, and the advantages of the new procedure for managing regional state programs are also indicated.

Ключевые слова: государственная программа; национальная цель; целевой показатель; проектный подход; процессный подход.

Keywords: state program; national goal; target indicator; project approach; process approach.

Начиная с 2014 года бюджет Пермского края формируется на основе государственных программ Пермского края, которые представляют собой документы стратегического планирования, содержащие комплексы планируемых мероприятий, взаимоувязанные по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам, и обеспечивающие наиболее эффективное достижение целей и решение задач социально-экономического развития Пермского края.

В целях достижения национальных целей развития Российской Федерации и характеризующих их целевых показателей в 2023 году Правительством Пермского края активно велась работа по реформированию инструмента государственных программ Пермского края, а также организации деятельности органов государственной власти (государственных органов) Пермского края по разработке новых версий государственных программ.

Постановлением Правительства Пермского края от 29 сентября 2023 г. № 746-п «О системе управления государственными программами Пермского края» был утвержден новый Порядок разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Пермского края, которые предусмотрел масштабный пересмотр инструмента государственных программ, изменение подходов к их разработке и реализации, изменение формата программ таким образом,

чтобы они стали компактными, при этом информативными, структурированными, доступными и понятными для всех заинтересованных граждан: жителей региона, экспертного сообщества, законодательного (представительного) органа власти и общественности.

Так, в частности, при определении структуры региональной государственной программы выделены проектная и процессная части. К проектной составляющей отнесены мероприятия, ограниченные по времени и направленные на получение уникальных результатов, например, строительство поликлиник, школ и детских садов, к процессной составляющей – мероприятия, реализуемые на непрерывной либо периодической основе, отражающие текущую деятельность.

Сами государственные программы Пермского края пересмотрены с учетом необходимости достижения национальных целей развития Российской Федерации: в перечень целевых показателей региональных государственных программ включены показатели, определенные в качестве приоритетных в рамках Единого плана по достижению национальных целей развития на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года.

Достижение целей, в свою очередь, обеспечивается реализацией региональных проектов и комплексов процессных мероприятий, а также достижением показателей, отражающих социально-экономические или иные общественно значимые эффекты от их реализации. По каждому направлению финансирования определен конкретный измеримый результат с учетом соблюдения принципа прослеживаемости направления расходования.

Новая система управления государственными программами Пермского края определяет органы управления: по каждой программе назначены кураторы из числа заместителей председателя Правительства Пермского края и сформированы управляющие советы. Управляющий совет курирует разработку и реализацию госпрограммы, одобряет изменения в нее, а также на постоянной основе контролирует реализацию мероприятий госпрограммы. В состав Управляющего совета включены представители органов государственной власти (государственных органов) Пермского края - ответственных исполнителей, соисполнителей и участников государственных программ, ответственных за реализацию проектов и комплексов процессных мероприятий. В состав таких советов могут быть включены и представители независимых экспертных сообществ.

Кроме того, современная система управления госпрограммами Пермского края включает автоматизированный процесс введения и реализации программ.

Таким образом, внедренные нововведения представили возможность на постоянной основе и в режиме реального времени проводить эффективную оценку выполнения каждого конкретного мероприятия и оперативно принимать необходимые управленческие решения.

Список литературы:

1. О стратегическом планировании в Российской Федерации : Федеральный закон от 28.06.2014 № 172–ФЗ ; с изменениями и дополнениями на 08 января 2024 года // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
2. О системе управления государственными программами Пермского края : Постановление Правительства Пермского края от 29.09.2023 № 746-п ; с изменениями и дополнениями на 08 января 2024 года // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
3. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. — URL: https://economy.gov.ru/ (дата обращения 08.01.2024).
4. Официальный сайт Министерства финансов Пермского края. – URL: https://mfin.permkrai.ru/ (дата обращения 08.01.2024).

ВНЕДРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ HR-БРЕНДА

Кирша Анастасия Витальевна
магистрант,
Уральский Государственный Экономический Университет,
РФ, г. Екатеринбург

В настоящее время, в современно мире, digital технологий становится доступными для многих организаций. Это дает им возможность быстро адаптироваться к новым условиям рынка и повышать свою конкурентоспособность. В связи с этим компании стремятся разработать уникальные методы производства, маркетинга или управления, которые позволят им занять выигрышную позицию на рынке труда и отличиться от своих конкурентов.

Все операции, происходящие внутри компании, контролируются и управляются персоналом, поэтому каждый из сотрудников должен обладать необходимыми навыками и компетенциями, чтобы эффективно выполнять рабочие процессы. Однако работодатели часто сталкиваются с проблемой привлечения высококвалифицированных специалистов. Для решения этой проблемы им приходится создавать конкурентный мотивационный пакет, обеспечивать благоприятные условия труда и работать над формированием положительного имиджа компании. Отсюда появляется необходимость в создании привлекательного образа работодателя и разработки HR-бренда.

«HR-брендинг (HR Branding, Employer Branding) — это совокупность мероприятий, направленных на формирование благоприятного имиджа организации как работодателя для быстрого и качественного поиска персонала, обладающего набором важных для компании компетенций и удержания работающих сотрудников» [6]. HR-брендинг играет важную роль в создании привлекательного и уникального имиджа для будущих и действующих работников, не только компании, но и работодателя. Он позволяет организации выжить в трудные времена и преуспеть в конкурентной борьбе. Сильный HR-бренд является совокупностью ценностей компании и кадровой политики.

Концепция бренда работодателя должна быть рассмотрена с двух разных точек зрения: управления человеческими ресурсами и маркетинга. Маркетинг включает в себя позиционирование компании на рынке и ее PR-компоненты, а управление персоналом корпоративную культуру, систему вознаграждений, развитие и карьерный рост сотрудников.

«Классификация HR-брендинга подразделяется на внешнюю и внутреннюю, где направлением внешнего HR-брендинга являются претенденты на вакантное место, а направлением внутреннего действующие сотрудники» [3].

HR-бренд состоит из множества взаимосвязанных частей, но при этом каждая организация имеет свой уникальный набор элементов и методов. Общими компонентами формирования HR-бренда можно выделить:

1. Корпоративная культура. Играет ключевую роль в создании положительного имиджа работодателя. Чтобы создать необходимый имидж организации нужно верно сформулировать цель, миссию и ценности компании, обозначить нормы внутреннего распорядка и рабочих процессов. «Это все позволит формировать имидж работодателя и привлекать в организацию только тех сотрудников, которые разделяют такие же нормы, ценности компании и привержены данной организационной культуре» [1]. В элементы корпоративной культуры входят:

- Ценности компании. Ключевые убеждения и принципы, описанные в официальных документах компании;
- Традиции организации. Характерные для компании нормы поведения;
- Стиль управления. Стиль поведения руководителя с подчиненными, который отражает ценности компании;
- Культура взаимодействия внутри компании. Нормы поведения, которые используются в рабочей среде компании.

2. Мотивация. В большей степени влияет на внутренний бренд. Применения может быть, как экономическим, так и неэкономическим (заработная плата, премирование, гибкий график работы, обучение и т.д.). В элемент мотивации входят:

- Профессиональное развитие и карьерный рост сотрудников;
- Компетенции. Навыки и умения, которые должны быть равномерно развиты у всех работников организации.

3. Объединение имиджа работодателя и соискателя. «Чтобы расширить охват аудитории и включить в нее не только существующих сотрудников, но и потенциальных работников, необходимо использовать совокупность принципов управления персоналом и маркетинговую стратегию» [4, 5].

Когда речь идет о HR-брендинге, подразумеваются преимущества, которые кандидат может получить, выбирая именно эту компанию. Организации, которые активно работают над формированием своего HR-бренда, получают преимущества, которые включают в себя уменьшение текучести кадров и обеспечение стабильности работы, а также привлечение большего количества квалифицированных кандидатов на вакансии. Кроме того, они способствуют повышению удовлетворенности клиентов и лояльности сотрудников.

«Внутренний HR-бренд — персонал организации. При его развитии необходимо учитывать удовлетворенность и вовлеченность работников, тем самым определяя важные факторы удержания персонала. У сотрудников необходимо узнать точку зрения об организации как о работодателей, слабые и сильные стороны компании, причины выбора работы именно в этой организации» [2].

Для успешного формирования внутреннего бренда необходимо использовать методы, которые смогут удерживать ценные кадры. Для этого можно проводить формирование мотивационного пакета, работу с коммуникацией внутри коллектива, обучение сотрудников, формирование интеллектуального капитала, внедрение наставничества и менторства.

Для руководства должно быть важным мнение сотрудников, так как они могут рассказать об организации своим знакомым, тем самым продвигая бренд компании. В интересах руководства сделать так, чтобы эта обратная связь говорилась в положительном русле, формируя имидж за ее пределами.

Однако компании забывают о том, что положительный имидж компании формируют еще и уволившиеся сотрудники. Поэтому важно также уделить внимание работе с ними, так как их мнение может отрицательно влиять на облик компании. Для этого используется выходное интервью.

Внешний HR-бренд сосредоточен на привлечении в организацию потенциальных высококвалифицированных кандидатов. Для распространения информации о компании и вакантных местах в ней необходимо активно вести социальные сети, учувствовать в мероприятиях с использованием своей символики и в мероприятиях по привлечению выпускников университетов, а также размещать вакантные места на сайтах рекрутмента.

«Для достижения большего успеха и признания компании необходимо активно работать над формированием как внешнего, так и внутреннего HR-бренда» [4]. Для реализации этого необходимо использовать следующие инструменты:

1. Внутренний HR-бренд:

- Адаптация, корпоративная культура, внутренняя коммуникация, условия труда, управление эффективностью, обучение, мотивация и стимулирование.

2. Внешний HR-бренд:

- Комплексные программы продвижения на рынке труда, сайты карьер, рекрутинговые рекламные компании, социальные сети, привлечение студентов и выпускников, коммуникации с уволенными сотрудниками.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что успешное формирование HR-бренда требует равномерного учета внутренних и внешних факторов. Для достижения этой цели необходим комплексный подход и согласованность всех этапов процесса, начиная с определения позиционирования компании на рынке труда, продолжая работой по вовлеченности и лояльности

сотрудников, и завершая выходными интервью с увольняющимися работниками. HR-брендинг активно развивается и признается многими компаниями ключевым фактором успеха. Использование брендинга позволяет избежать множества ошибок при поиске, подборе и найме сотрудников. Также он помогает сформировать и установить сотрудничество с работниками, приносящими пользу компании.

Список литературы:

1. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва: ИНФРА-М, 2018. — 226 с Бруковская О, Осовицкая Н. HR-Бренд. 5 шагов к успеху вашей компании. — Санкт-Петербург: Питер, 2011. — 272 с.
2. Арькова Т.Ю. Сущность HR-брендинга как механизма позиционирования организации на рынке труда // Известия ВГПУ. — 2011. — № 3. — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-hr-brendinga-kak-mehanizmapozitsionirovaniya-organizatsii-na-rynke-truda.
3. Бруковская О, Осовицкая Н. HR-Бренд. 5 шагов к успеху вашей компании. — Санкт-Петербург: Питер, 2011. — 272 с.
4. Игнатенко А.Н. HR-брендинг как одно из важнейших направлений развития компании // Инновационная наука. — 2016. — № 1-3 (13). — URL: https://cyberleninka.ru/article/ n/hr-brending-kak-odno-iz-vazhneyshih-napravleniyrazvitiya-kompanii.
5. Криницына З.В. Управление персоналом в организации на основе системы HR-брендинга // Векторы благополучия: экономика и социум. — 2013. — № 4 (10). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalomv-organizatsii-na-osnove-sistemy-hr-brendinga.
6. Пеша А.В., Девятайкин В.Е. PR-технологии как инструмент формирования HR-бренда компании // Human Progress. — 2016. — № 12. — URL: https://cyberleninka.ru/ article/n/pr-tehnologii-kak-instrument-formirovaniyavneshnego-hr-brenda-kompanii.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Кобекина Виктория Александровна
студент,
Новосибирский государственный университет
экономики и управления,
РФ, г. Новосибирск

АННОТАЦИЯ

В статье автор исследует опыт зарубежных стран в программах наставничества на государственной гражданской службе.

Ключевые слова: государственная служба, обратное наставничество, наставничество, государственная гражданская служба, наставник, служащий.

Наставничество на государственной гражданской службе Российской Федерации представляет собой процесс передачи знаний, опыта и навыков более опытными сотрудниками (наставниками) менее опытным (наставляемым). Оно является одним из основных инструментов развития и поддержки профессиональной карьеры сотрудников государственной службы.

Наставничество осуществляется с целью обеспечения эффективного функционирования государственных органов путем переноса опыта и знаний сотрудников, которые уже достигли определенного опыта и профессионального уровня, на тех, кто только начинает свою служебную карьеру. Это помогает наставляемым быстро овладеть навыками и знаниями, необходимыми для выполнения своих служебных обязанностей, и последовательно развиваться профессионально.

Основными задачами наставника являются: обучение наставляемого основам работы, передача методологии выполнения служебных обязанностей, содействие в развитии профессиональных навыков и компетенций наставляемого, консультирование и поддержка наставляемого в решении профессиональных вопросов и проблем.

Наставничество на государственной гражданской службе Российской Федерации является одной из методик развития служащих, способствующей повышению профессионализма сотрудников государственной службы и эффективности их работы. Это также важный инструмент государственной политики в области кадрового развития и формирования высококвалифицированного государственного аппарата.

Если проанализировать стратегию экономической безопасности Российской Федерации до 2030 года, то можно отметить, что одной из угроз выделен недостаточный уровень квалификации и ключевых компетенций отечественных специалистов [1].

Наставничество на государственной службе сегодня признано одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики государственной службы как главного исполнителя государственных стратегий и задач. Не смотря на это на данный момент не так много литературы, посвященной данному вопросу.

В исследовательской литературе представлено несколько вариантов определения понятия «наставничество»:

- наставничество как способ передачи знаний и навыков от более опытного к менее опытному для достижения долгосрочных целей;
- наставничество, как помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на новый уровень знаний, профессиональных навыков;
- наставничество как процесс неофициальной передачи знаний, которая воспринимается реципиентом как релевантная (имеющая отношение) для работы, карьеры или профессионального развития, взаимодействие, в данном случае, осуществляется между более опытным и профессионально развитым сотрудников и новым специалистом;
- наставничество как механизм передачи новичкам правил поведения в коллективе, так как происходит адаптация к законам того или иного типа организационной культуры [2, с 90].

Фотина Людмила Владимировна выделяет основной целью наставничества на государственной гражданской службе – содействие в непрерывном профессиональном развитии и должностном становлении государственных гражданских служащих. То есть по итогу на государственной службе появится сотрудник, который будет владеть всем комплексом необходимых компетенций [3, с 283].

Борьба со снижением интереса к государственной занятости - это проблема, с которой сталкиваются администрации многих стран. Для поколений, начинающих свой профессиональный путь, то, как они проживают первые несколько лет, имеет решающее значение.

В 2017 году правительство Будапешта сделало вывод, что 15% новобранцев подали в отставку в течение одного года. Чтобы обратить вспять эту тенденцию, он провел обширный опрос. Респонденты в подавляющем большинстве указали на отсутствие поддержки, что является ключом к интеграции.

Наставничество – это один из способов обучения людей: 20% нашего обучения происходит в результате коучинга, наставничества и развития с помощью других.

Модель найма и развития государственного сектора во многих странах заключалась в наборе на начальном уровне и повышении квалификации государственных служащих посредством специальной подготовки.

Основными проблемами, которые можно выделить в программе наставничества на данный момент являются:

1) Низкая заинтересованность и отсутствие материальных стимулов в наставничестве (отсутствие единой выплаты за наставничество на федеральном уровне).

В 2017 году 32% опрошенных заявили, что из личных выгод в результате наставничества видят только повышение своих управленческих навыков. Впервые вопрос о надбавке за наставничество был поднят в 2019 году, однако после на какое-то время о нем забыли. 2023 год был объявлен годом учителей и наставников, поэтому в конце года вопрос о надбавке за наставничество опять начали рассматривать, предполагается, что данная надбавка будет распространяться на разные сферы деятельности.

2) Отсутствие в министерствах разработанных программ.

На базе различных министерств отсутствует единая программа наставничества, которая смогла бы предоставить наставляемому общую информацию о государственном учреждении и которую наставники могли бы использовать для разработки каких-либо индивидуальных программ наставничества с ориентацией на разный уровень подготовки наставляемых.

3) Также, можно выделить проблему отсутствия обучающих курсов для самих наставников. Не все государственные гражданские служащие, даже имеющие внушительный стаж работы, знают, что такое быть наставником и как помочь новому служащему.

Для того чтобы попытаться найти решение – необходимо обратиться и ознакомиться с зарубежным опытом наставничества на государственной гражданской службе.

Наставничество в Великобритании.

В большинстве правительственных ведомств Великобритании для сотрудников доступны различные схемы наставничества. На данный момент на государственной гражданской службе работает 450 тысяч человек по всей Великобритании и за рубежом в огромном количестве ведомств, включая: Министерство юстиции, Министерство труда и пенсий, Министерство окружающей среды, продовольствия и по делам сельских районов, Департамент цифровых технологий, культуры, СМИ и спорта, и это лишь некоторые из них.

Последние несколько лет активно исследуется с помощью добровольцев обратное наставничество, при котором начинающий специалист становится наставником для кого-то старше и опытнее [4].

В отличие от традиционных схем наставничества, обратное наставничество обеспечивает взаимную выгоду, как наставнику, так и подопечному. Подопечный приобретает новые навыки и перспективы, наставник получает ценную информацию и может использовать многолетний опыт работы в отрасли, накопленный подопечным.

Наставничество в Южной Корее

Коучинг и наставничество для лиц, не являющихся руководителями, является приоритетом в области обучения в одиннадцати странах ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития, в которую на 2022 год входило 38 стран), таких как Германия и Корея.

В 2017 году в конференц-зале мэрии города Квандьян было проведено мероприятие Excellent Case report, в первый день которого приняли участие более 250 государственных служащих [5].

Наставничество на государственной службе Южной Кореи - это образование команды из опытных и новых сотрудников. Это программа, которая помогает адаптироваться молодым государственным служащим.

Группа наставничества провела шесть месяцев в государственных учреждениях, где проводились различные мероприятия, такие как визиты, волонтерство и диалоги.

В Южной Корее проходят церемонии посвященные наставничеству. В марте 2023 года на такой церемонии присутствовало 18 наставников и 89 подопечных из числа новых государственных служащих [6].

Также обратное наставничество в Южной Корее начинает набирать обороты, с 2022 года все чаще появляются публикации, посвященные обратному наставничеству на государственной службе.

Наставничество в Монголии

В Монголии разрабатываются программы для отдельных министерств, действующие несколько недель.

Так, например, в 2022 при поддержке Европейского союза и Всемирного банка Министерство финансов Монголии запустило кампанию «Бюджет вашего будущего» в сотрудничестве с Unread media, в рамках которой стартовала программа наставничества «Минфин». Цель программы направлена на предоставление возможности ознакомиться с деятельностью министерства и получить молодыми специалистами знания. В четырехнедельной программе было отобрано 16 подопечных, которые были ознакомлены со структурой министерства, целями и деятельностью. Также проведена совместная дискуссия для обмена мнениями и опытом среди участников [7].

Наставничество на государственной гражданской службе широко используется в разных странах, включая США, Канаду, Австралию, Новую Зеландию, Ирландию, Сингапур, Малайзию, Японию, Китай, Индию и страны Скандинавии.

В этих странах наставничество является важным инструментом для передачи знаний и опыта новым сотрудникам, повышения производительности и качества работы, а также для адаптации и развития персонала на протяжении всей карьеры.

Выделенную ранее проблему, связанную с отсутствием разработанных программ по наставничеству на базе отдельных министерств успешно решают в Монголии, чей опыт можно использовать для улучшения технологии наставничества в России.

Однако, основная проблема в области наставничества на данный момент – это заинтересованность самого наставника, так как для него это неоплачиваемая дополнительная нагрузка, которую можно сравнить с волонтерской деятельностью. Если не рассматривать примеры обратного наставничества, в которых в основном опытный специалист получает знания во владении компьютером и технологиями от молодого специалиста, остальные примеры зарубежного опыта все еще не решают проблему заинтересованности наставника в выполнении данных обязанностей.

Список литературы:

1. Указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208 “О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года” https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71572608/ (дата обращения: 20.01.2024).

2. Селивоненко О.Г. Наставничество как часть управленческой философии по работе с человеческими ресурсами на государственной гражданской службе // Актуальные вопросы науки и практики в 21 веке: материалы 4-й Международной научно-практической конференции — 2016 — С. 89-92 (дата обращения: 20.01.2024).
3. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов / Л.В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л.В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 392 с — ISBN 978-5-534-15403-0 URL: https://urait.ru/bcode/520471 (дата обращения: 20.01.2024).
4. Reverse mentoring: seeing things differently. — Текст : электронный // Gov.UK : [сайт]. — URL: https://civilservice.blog.gov.uk/2019/10/28/reverse-mentoring-seeing-things-differently/ (дата обращения: 04.01.2024).
5. 광양시, 2023년 신규공무원 멘토링 결연식 개최. — Текст : электронный // gwangyang.go.kr : [сайт]. — URL: https://gwangyang.go.kr/kor/board.es?mid=a11007000000&bid=0057&list_no=146955&act=view (дата обращения: 08.01.2024).
6. 광양시 멘토링 운영 우수사례 보고회. — Текст : электронный // daum.net : [сайт]. — URL: https://v.daum.net/v/20170901143902046 (дата обращения: 10.01.2024).
7. “MOF” MENTORSHIP PROGRAM IS LAUNCHED. — Текст : электронный // mof.gov.mn : [сайт]. — URL: https://mof.gov.mn/en/article/entry/mof-mentorship-program-is-launched (дата обращения: 11.01.2024).

ПРОВЕДЕНИЕ РИСК-СЕССИЙ HAZOP В ПРОЕКТНОМ ИНСТИТУТЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мисюков Никита Андреевич
студент
Уфимского университета науки и технологии,
РФ, г. Уфа

Управление проектами в проектно-изыскательском институте является сложным и многогранным процессом, требующим постоянного совершенствования. Одним из эффективных инструментов для повышения качества управления проектами является проведение рисковых сессий HAZOP (Hazard and Operability Study) [1].

HAZOP это структурированный, основанный на командной работе метод определения опасных факторов при эксплуатации существующих процессов и проектировании новых объектов. В основе исследования лежит искусственное создание «отклонений» производственных характеристик от указанных в проектных данных. Все узлы пропускаются через «отклонения», таким образом вырисовывая потенциальные сценарий рисков для дальнейшего исследования. Главная задача мероприятий заключается в проверке надежности и наличия мер защит, предусмотренных в определённых узлах для незапланированных «отклонений», которые повышают вероятность возникновения аварийной ситуации и её последствий.

Методика HAZOP предусматривает детальное рассмотрение процесса и инженерных замыслов новых или существующих объектов для анализа вероятности происшествии, путем создания искусственных “отклонении” от заданных проектных параметров или неправильной работе отдельных узлов оборудования и их последующего воздействия на технологический процесс. Участники исследования изучают сценарии риска и составляют прогноз относительно развития событий при появлении отклонений и обусловленных ими последствиях.

HAZOP проводится в виде заседаний (сессий) под руководством опытного фасилитатора с участием представителей различных служб предприятия (производство, КИПиА, техническое обслуживание, проектирование и разработка и т.д.) [2].

К анализу HAZOP привлекаются специалисты по различным направлениям (производство, КИПиА, техническое обслуживание, проектирование и разработка, технологическое обеспечение и т. п.). К сессиям HAZOP также могут быть привлечены специалисты в области охраны окружающей среды и промышленной безопасности, обладающие подходящими профессиональными навыками и опытом. Развитая интуиция и ясное суждение – важные требования к участникам группы.

Под оценку попадают следующие параметры:

- люди;
- окружающая среда;
- активы;
- репутация.

Применение рисковой сессии HAZOP в управлении проектами позволит:

- выявить потенциальные риски, связанные с проектом, и определить их вероятность и влияние на достижение целей проекта;
- на основе результатов рисковой сессии HAZOP разработать конкретные меры по предотвращению или снижению выявленных рисков;
- установить в организации систему мониторинга и контроля рисков, что способствует более эффективному управлению проектами.

Внедрение проведения риск-сессии HAZOP в деятельности проектного института позволит улучшить качество разрабатываемой проектно-сметной документации и, следовательно, уменьшить количество трудозатрат на устранение замечания Заказчика.

Также данные мероприятия позволят повысить репутацию организации.

Из опыта зарубежных проектно-изыскательских институтов, где данная процедура внедрена более 15 лет, следует, что внедрение риск-сессии HAZOP позволит уменьшить количество получаемых критических замечаний к проектно-сметной документации более чем на 30 процентов.

Список литературы:

1. Риск-менеджмент методы оценки риска / В.М. Картвелишвили, О.А. Свиридова. – Москва: ФГБОУ ВУ «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2017. – 120 с.
2. HAZOP – практическое руководство / С.А. Мазеин. – Москва : Издательские решения, 2020. – 130 с.

РОЛЬ KPI В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Сильнова Алина Олеговна
студент
Балтийского Государственного Технического Университета
«ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова,
РФ, г. Санкт-Петербург

АННОТАЦИЯ

Данная научная статья исследует роль ключевых показателей эффективности (KPI) в контексте подбора персонала. Она начинается с определения KPI в рекрутинге и представляет конкретные примеры таких показателей. Затем статья рассматривает значимость KPI в подборе персонала, подчеркивая их влияние на оптимизацию процессов, качество найма и стратегическое планирование в области человеческих ресурсов. Далее анализируются ключевые факторы, необходимые для выполнения KPI, такие как ресурсы, обучение и корпоративная культура. Статья завершается заключением, подчеркивающим важность непрерывной адаптации и усовершенствования KPI в рекрутинге.

Ключевые слова: KPI, рекрутинг, подбор персонала, эффективность, оценка эффективности, HR-процессы, оптимизация, качество найма, стратегическое планирование, обучение HR, корпоративная культура.

В современной деловой практике ключевым аспектом успешного управления человеческими ресурсами является применение системы показателей эффективности, известных как ключевые показатели эффективности (KPI). Особенно актуальным становится вопрос применения KPI в контексте рекрутинга и подбора персонала. Это направление, требующее особого внимания и точной оценки, является критическим для достижения стратегических целей любой организации [2].

Подбор персонала, как один из ключевых элементов управления человеческими ресурсами, подвергается постоянному анализу и оптимизации. В этом контексте KPI выступают не только как инструмент оценки, но и как средство для улучшения процессов рекрутинга, повышения их эффективности и качества. Отбор и применение подходящих показателей KPI в рекрутинге позволяет организациям более целенаправленно подходить к найму сотрудников, обеспечивая при этом соответствие набираемых кадров стратегическим целям компании.

Ключевые показатели эффективности (KPI) в контексте рекрутинга представляют собой метрики, позволяющие оценить эффективность процессов подбора персонала. Эти показатели напрямую связаны с качеством и скоростью рекрутинговых процессов, а также с их влиянием на общую стратегию организации.

Примеры KPI в рекрутинге:

- время закрытия вакансии (Time to Fill): измеряет среднее время, необходимое для заполнения вакантной должности. Этот показатель помогает оценить скорость и эффективность рекрутинговых процессов;
- качество найма (Quality of Hire): оценивает степень соответствия нанятых кандидатов требованиям компании и их вклад в успех организации. Этот KPI может включать показатели удержания, производительности и удовлетворенности работы;
- стоимость найма (Cost per Hire): расчет затрат на привлечение и найм одного сотрудника. Включает в себя расходы на рекламу, агентства по найму, время HR-специалистов и другие связанные издержки [1].

Эти KPI служат не только для оценки текущей эффективности рекрутинга, но и для выявления областей для улучшения и оптимизации. Например, высокая стоимость найма может указывать на необходимость пересмотра рекрутинговых каналов или методов привлечения кандидатов.

Однако важно понимать, что KPI должны быть индивидуально подобраны для каждой организации и соответствовать её уникальным целям и потребностям. Например, для стартапа важнее скорость найма, в то время как для крупной корпорации акцент может быть сделан на качестве найма и культурной соответственности кандидатов.

Оценка эффективности подбора персонала через KPI имеет фундаментальное значение для любой организации, стремящейся к эффективности и конкурентоспособности. KPI в подборе персонала служат не только инструментом измерения, но и катализатором улучшений в HR-процессах.

1. Оптимизация процессов найма

KPI позволяют организациям систематически анализировать и улучшать процедуры рекрутинга. Например, анализируя «Время закрытия вакансии», HR-отдел может выявить узкие места в процессе подбора и разработать стратегии для их устранения, такие как улучшение коммуникации с кандидатами или оптимизация этапов отбора.

2. Улучшение качества найма

«Качество найма» – это KPI, который напрямую влияет на долгосрочную эффективность рабочей силы организации. Он помогает HR-специалистам не только оценить навыки и опыт новых сотрудников, но и понять, насколько хорошо они адаптируются к корпоративной культуре и ценностям компании.

3. Стратегическое планирование в области HR

KPI в рекрутинге играют ключевую роль в стратегическом планировании человеческих ресурсов. Они предоставляют ценные данные для принятия обоснованных решений, например, касательно распределения бюджета HR, выбора источников найма или разработки программ обучения и развития сотрудников [4].

Важно отметить, что KPI должны быть тесно связаны с общей бизнес-стратегией организации. Это обеспечивает не только эффективность процессов подбора, но и их соответствие долгосрочным целям компании. Таким образом, KPI не являются статичными показателями; они должны регулярно пересматриваться и адаптироваться к изменяющимся бизнес-условиям и рыночным трендам.

Для эффективного достижения и превышения ключевых показателей эффективности (KPI) в подборе персонала, организациям необходимо сосредоточиться на ряде критических факторов. Эти факторы включают в себя наличие соответствующих инструментов, развитие навыков и культуру организации.

1. Ресурсы и инструменты.

- технологические решения: Внедрение передовых HR-технологий, таких как системы отслеживания кандидатов (Applicant Tracking Systems, ATS) и программное обеспечение для анализа данных, может значительно улучшить процессы найма и оценку KPI;
- данные и аналитика: Основываясь на данных и аналитике, HR-специалисты могут более точно оценивать эффективность рекрутинговых процессов и принимать информированные решения.

2. Обучение и развитие навыков.

- обучение HR-команды: Важно регулярно повышать квалификацию HR-специалистов, обучая их использованию новых технологий, методов аналитики и стратегий подбора персонала.

3. Корпоративная культура и вовлеченность

- культура организации: Создание культуры, в которой подбор персонала рассматривается как стратегическая задача, помогает всей организации осознать важность и влияние процессов найма на общий успех;
- вовлеченность сотрудников: Привлечение сотрудников к процессу подбора, например, через программы рефералов, может повысить качество найма и сократить время на поиск подходящих кандидатов [3].

Эти аспекты демонстрируют, что для достижения и превышения KPI в подборе персонала требуется комплексный подход, включающий как инвестиции в технологии и обучение, так и развитие корпоративной культуры и вовлеченности сотрудников.

В ходе исследования были рассмотрены следующие аспекты:

1. Определение KPI в рекрутинге и приведение конкретных примеров таких показателей, включая «Время закрытия вакансии», «Качество найма» и «Стоимость найма».

2. Выявление значимости KPI в подборе персонала и их влияния на оптимизацию процессов найма, улучшение качества найма и поддержку стратегического планирования в области человеческих ресурсов.

3. Анализ ключевых факторов, необходимых для выполнения KPI, таких как наличие соответствующих ресурсов и инструментов, обучение и развитие навыков HR-команды, а также создание корпоративной культуры, способствующей успешному подбору персонала.

Следует подчеркнуть, что KPI в подборе персонала не являются статичными показателями, а скорее динамичными инструментами, требующими постоянного мониторинга и адаптации к изменяющимся условиям и потребностям организации.

В заключении, статья подчеркивает важность использования KPI в подборе персонала для обеспечения эффективности, конкурентоспособности и достижения стратегических целей организации. Она призывает к дальнейшему исследованию и практической реализации KPI в рекрутинге с учетом уникальных особенностей каждой организации.

Список литературы:

1. Габриелян Б.В. Роль ключевых показателей эффективности в управлении персоналом // Аллея науки. – 2021. – Т. 1. – №. 3. – С. 246-250.
2. Зусев А., Ростомян С.М. Система подбора персонала, основанная на ключевых показателях эффективности //экономика и политика современной России: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2022. – С. 19-22.
3. Николаев М.В. Ключевые показатели эффективности в системе управления персоналом // Развитие современной науки: опыт теоретического и эмпирического анализа. – 2023. – С. 15-25.
4. Федорова А.Р. Система KPI в сфере HR менеджмента // Гипотеза. – 2020. – С. 19.

АКТУАЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

Шерстнев Владислав Алексеевич
магистр,
Воронежский экономико-правовой институт,
РФ, г. Воронеж

RELEVANCE OF FINANCIAL MANAGEMENT THE COMPANY'S SYSTEM

Vladislav Sherstnev
Master student,
Voronezh Institute of Economics and Law,
Russia, Voronezh

АННОТАЦИЯ

Цель. Обзор и изучение роли, функций и элементов управления финансовой деятельностью предприятия для обеспечения ее конкурентных преимуществ. Метод. Используемыми методами явились логический метод, анализ, обобщение. Результат. Разработка более точных финансовых планов и прогнозов, учитывающих фактические данные, выявление финансовых рисков и принятие мер по их управлению, выработка стратегии по использованию финансового левериджа основываются на проведении и изучении итогов финансового анализа.

Выводы. На основе анализа деятельности предприятия вырабатываются эффективные методы и инструменты управления финансовой системой предприятия, которые позволят обеспечить ряд конкурентных преимуществ.

ABSTRACT

Goal. Review and study of the role, functions and controls of the financial activity of the enterprise to ensure its competitive advantages. Method. The methods used were the logical method, analysis, and generalization. Result. The development of more accurate financial plans and forecasts that take into account actual data, the identification of financial risks and the adoption of measures to manage them, and the development of a strategy for using financial leverage are based on conducting and studying the results of financial analysis.

Conclusions. Based on the analysis of the company's activities, effective methods and tools for managing the financial system of the enterprise are being developed, which will ensure a number of competitive advantages.

Ключевые слова: управление, финансовая деятельность, финансовый менеджмент.
Keywords: management, financial activity, financial management.

На сегодняшний день одним из основных условий стабильного функционирования предприятия является грамотно и корректно выбранная стратегия предпринимательской деятельности. Важную роль в создании этой стратегии играет управление финансовой деятельностью предприятия, которое ориентировано на контроль движения финансовых ресурсов, возможность управления инвестициями, источниками финансирования, минимизацию рисков финансовых операций.

Целью такого управления является увеличение прибыли при помощи рациональной финансовой политики предприятия.

Управление финансовой системой предприятия представляет собой упорядоченную совокупность элементов, подсистем, процессов финансового менеджмента, которые во взаимодействии обеспечивают финансовую устойчивость предприятия. Элементами управления выступают субъект, объект, механизм и результат управления.

Субъектами управления являются руководство предприятия и его структурных подразделений, финансовые службы. Объектами управления выступают финансовые отношения, активы, источники финансирования, денежные потоки, финансовые результаты и риски обеспечения финансового благополучия.

Механизм управления представляет собой то, с помощью чего будет достигнута цель, это методы и инструменты воздействия на объекты управления, которые нужно применить, чтобы достичь желаемого результата [1]. В финансовом менеджменте традиционно считается, что в состав финансового механизма управления предприятием входят четыре основных элемента: финансовые методы; финансовые инструменты; нормативно-правовая база; информационное обеспечение [2].

Методы управления финансовой системой предприятия представляют собой конкретные способы воздействия на финансовые отношения, активы и источники их формирования, денежные потоки, риски, финансовые результаты предприятия с целью достижения и поддержания определенного уровня финансового состояния. Совокупность этих способов воздействия достаточно разнообразна, и они различаются по разным признакам.

Реализация методов происходит при помощи инструментов управления. Инструмент управления – это средство воздействия субъекта на объект, с помощью которого обеспечивается решение поставленной задачи в рамках реальной ситуации [1]. Каждому методу управления присущи свои инструменты. Например, инструментом управления внеоборотными активами предприятия являются нормы амортизации, к инструментам управления денежными потоками относятся виды и уровень цен, формы безналичных расчетов, процентные ставки по кредитным договорам и др. Методы и инструменты управления финансами применяются в рамках действующего законодательства.

Кроме того, значительную роль в организации эффективного управления финансовой деятельностью предприятия играет информационное обеспечение. Оно включает прогнозную, текущую и оперативную информации об операционной, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия в условиях изменяющейся внешней среды.

Таким образом, механизм управления играет важнейшую роль в системе управления финансовой системой предприятия, так как посредством него реализуются основные функции финансового менеджмента: финансовое планирование, организация, мотивация, координация, финансовый контроль.

Успешная деятельность предприятия не возможна без разумного управления финансовыми ресурсами. В свою очередь управление финансовыми ресурсами представляет собой часть общей финансовой стратегии предприятия, заключающаяся в обеспечении необходимого уровня финансирования его производственного развития [5].

Основными методами управления финансовыми ресурсами являются методы экономического и финансового анализа. На основании финансового анализа текущего состояния ресурсов предприятия проводится разработка рекомендаций, которые позволили бы оптимизировать их структуру [3]. Базой для финансового анализа и управления финансами является бухгалтерская отчетность предприятия, а именно структура бухгалтерского баланса, взаимосвязь между основными элементами активов и пассивов; отчет о финансовых результатах; отчет о движении денежных средств [4].

Для решения конкретных задач управления финансами предприятия применяются методы анализа, позволяющие получить количественную оценку результатов финансовой деятельности, к ним относятся:

1) горизонтальный финансовый анализ - опирается на изучение изменений отдельных финансовых показателей во времени;

2) вертикальный - основан на структурном разложении показателей финансовой отчетности предприятия;

3) сравнительный – основан на рассмотрении размеров абсолютных и относительных отклонений сравниваемых показателей;

4) анализ финансовых коэффициентов представляет собой расчет и сравнение соотношений различных абсолютных показателей между собой;

5) интегральный - позволяет получить наиболее углубленную оценку условий формирования отдельных финансовых показателей [4].

По итогам проведения анализа можно оценить, например, качество источников финансирования, уровень сбалансированности финансового положения, уровень ликвидности и платёжеспособности, имущественное положение, финансовые результаты, финансовое состояние, распределение и использование прибыли. И на основе полученных результатов разрабатываются методы, намечаются комплексы мероприятий по управлению финансовой деятельностью предприятия, позволяющие оптимизировать финансовые процессы и принимать обоснованные решения. Соответственно для улучшения финансового состояния управленческое воздействие может быть направлено на принятие мер по оптимизации уровня запасов, управлению дебиторской и кредиторской задолженностью с целью сокращения избыточных затрат.

На основе результатов анализа можно разработать более точные финансовые планы, учитывающие фактические данные и прогнозы; выявить финансовые риски и предпринять меры по их управлению. Анализ структуры капитала позволяет выработать стратегию по использованию финансового левериджа для оптимизации структуры капитала предприятия.

Таким образом, на основе анализа деятельности предприятия вырабатываются эффективные методы и инструменты управления финансовой системой предприятия, которые позволят обеспечить ряд преимуществ: выявить и устранить излишние затраты, оптимизировать управление оборотным капиталом, принимать обоснованные решения по управлению финансами на основе аналитических данных, разрабатывать более точные финансовые планы и делать прогнозы, повысить ликвидность и финансовую устойчивость предприятия.

Список литературы:

1. Долгих Ю.А. Система управления финансовой устойчивостью промышленного предприятия / Ю.А. Долгих // Экономика и менеджмент систем управления. – 2017. – № 4.4 (26). – С. 404–410.
2. Ковалев В.В. Финансовый менеджмент. Теория и практика / В.В. Ковалев. – 3-е изд., перераб. и доп.– М. : Проспект, 2017. – 260 с.
3. Методы управления финансами предприятия. - Текст : электронный. – URL: https://aspro.cloud/finance/docs/metody-upravleniya-finansami-predpriyatiya/
4. Савченко Н.Л. Управление финансовыми ресурсами предприятия : учеб. пособие / Н.Л. Савченко. - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. — 164 с.
5. Финансовый анализ : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под общ. ред. И.Ю. Евстафьевой, В.А. Черненко. — М. : Издательство Юрайт, 2019 —337 с.

РУБРИКА 16.

РЕКЛАМА И PR

ИНТЕРНЕТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОНЯТИЕ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОБЛЕМЫ

Ашихмина Софья Олеговна
студент,
факультет корпоративной экономик предпринимательства,
Новосибирский Государственный Университет
Экономики и Управления,
РФ, г. Новосибирск

Шадрина Любовь Юрьевна
научный руководитель, канд. социол. наук, доц.,
Новосибирский Государственный Университет
Экономики и Управления,
РФ, г. Новосибирск

THE INTERNET IN PUBLIC RELATIONS ACTIVITIES IN THE ORGANIZATION: THE CONCEPT, THE TECHNOLOGIES USED, THE PROBLEMS

Sofya Ashikhmina
Student,
Faculty of Corporate Economics and Entrepreneurship,
Novosibirsk State University of Economics and Management,
Russia, Novosibirsk

Lyubov Shadrina
Scientific supervisor,
candidate of Sociological Sciences, associate professor,
Novosibirsk State University of Economics and Management,
Russia, Novosibirsk

АННОТАЦИЯ

Данная аннотация представляет собой обзор исследования, посвященного использованию Интернета в деятельности по связям с общественностью в организации. Работа включает в себя анализ понятия интернет-PR в контексте современной деловой среды, выявление ключевых технологий, используемых для взаимодействия с общественностью в онлайн-пространстве, а также исследование основных проблем, с которыми организации сталкиваются при осуществлении своей деятельности в Интернете. Исследование проведено на основе актуальных теоретических и материалов по теме, а также на основе сбора данных о практиках использования Интернета в области связей с общественностью из различных организаций. В ходе исследования были выявлены основные аспекты использования Интернета в деятельности по связям с общественностью, проанализированы современные технологии в этой области, а также выделены наиболее значимые проблемы, среди которых отсутствие стратегии в онлайн-взаимодействии, негативная репутация в сети, управление онлайн-кризисами и др.

ABSTRACT

This abstract is an overview of a study on the use of the Internet in public relations activities in an organization. The work includes an analysis of the concept of Internet PR in the context of the modern business environment, identification of key technologies used to interact with the public in the online space, as well as research on the main problems that organizations face when carrying out their activities on the Internet. The study was conducted on the basis of relevant theoretical and materials on the topic, as well as on the basis of collecting data on Internet use practices in the field of public relations from various organizations. The study identified the main aspects of using the Internet in public relations activities, analyzed modern technologies in this area, and highlighted the most significant problems, including the lack of a strategy in online interaction, negative reputation on the network, online crisis management, etc.

Ключевые слова: интернет, интернет-PR, PR-кампании, СМИ, PR-бэкграунд.
Keywords: Internet, Internet PR, PR campaigns, media, PR background.

Интернет играет огромную роль в современном мире. Он стал неотъемлемой частью нашей повседневной жизни, охватывая почти все сферы деятельности. В наше время Интернет является главным источником информации, общения и развлечений для миллионов людей по всему миру.

Интернет позволяет нам общаться с людьми из любой точки планеты, обмениваться информацией, работать удаленно, получать образование, развиваться и развлекаться. Это виртуальное пространство предоставляет бесконечное количество возможностей для самовыражения, творчества и профессионального роста.

Для повышения эффективности использования Интернета можно предпринять несколько шагов.

Во-первых, следует оптимизировать свои действия в онлайн-пространстве. Это включает в себя использование специальных инструментов для управления временем и задачами, таких как программы для планирования и учета времени, которые помогают структурировать рабочие процессы и повышают продуктивность.

Во-вторых, важно развивать свои навыки использования Интернета. Это может включать изучение новых технологий, онлайн-курсов, обучающих видеороликов. Умение эффективно работать с поисковыми системами, социальными сетями, электронной почтой и другими онлайн-инструментами позволит сделать использование Интернета более продуктивным.

Также важно следить за качеством информации, с которой вы взаимодействуете в Интернете. Это включает в себя проверку достоверности источников, критический анализ информации и умение фильтровать данные для получения нужной и полезной информации.

И, конечно, важно поддерживать баланс между онлайн-и офлайн-активностями, уделяя внимание не только виртуальному миру, но и реальным взаимодействиям и отдыху. Создание здоровых привычек и ограничение времени, проведенного в сети, также поможет повысить эффективность использования Интернета.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Пономарёва Ирина Алексеевна
студент
Новосибирского Государственного Университета
Экономики и Предпринимательства,
РФ, г. Новосибирск

Каждое предприятие имеет свою финансовую стратегию, для реализации которой необходим набор разнообразных инструментов. Эффективное использование имеющихся ресурсов отражает величину финансово-экономического потенциала предприятия.

Актуальность проблемы оценки финансового потенциала предприятия заставляет нас обратиться к теоретическому базису понятия «финансовый потенциал предприятия».

Согласно бухгалтерской специфике, по мнению И.Н. Богатой, потенциал организации – это способность активов предприятия и источников их образования в ходе ведения хозяйственной деятельности субъекта приносить определенные результаты.

Потенциалом хозяйствующего субъекта является общность всех средств и возможностей для получения стабильного финансового результата, производстве и реализации различного вида товаров, работ и услуг.

В экономической литературе финансовый потенциал впервые упоминается А.М. Волковым, который полагал, что под «финансовым потенциалом организации» рассматривается как «часть ресурсов произведенного национального дохода, которая после всех процессов перераспределения находит свое выражение в приросте средств производства» [5, С. 65].

Изучением финансового потенциала, как экономической категории занимались такие ученые как А.А. Хомякова, В.Ю. Катасонов, П.А. Фомин, М.К. Старовойтов и др.

Существует несколько взглядов для раскрытия понятия финансового потенциала предприятия:

I подход рассматривает финансовый потенциал как общность всех ресурсов, которыми обладает организация. Уровень финансового потенциала определяется стоимостью активов организации. Данная теория носит название ресурсной и представлена следующими учеными: В.В. Ковалев, Б.П. Плышевский и др.

II подход основан на определение финансового потенциала как результата всех действий между субъектами деятельности организации.

Оценка финансового потенциала сводится к выведению величины результата деятельности организации, более весомой чем прибыль. Данный подход в российской экономике представляют Г.С. Мерзликина, Г.В. Савицкая, Е.В. Лапин и носит характер результативного.

III подход при определении финансового потенциала предлагает оценивать не только имеющие ресурсы, но и резервы организации, которые обеспечивают долговременное ее функционирование. Ученые – экономисты, применяющие данный стратегический подход, Л.С. Сосненко, И.А. Гунина и др.

Для лучшего понимания, более полного выявления и использования финансового потенциала предприятия целесообразно классифицировать по признакам, указанным в таблице 1.

Таблица 1.

Диверсификация понятия «финансовый потенциал организации»

1. Финансовый потенциал как управленческая функция
- Совокупность взаимоотношений, целью которых является максимальный финансовый результат. (П.А. Фомин, М.К. Старовойтов).
- Эффективное управление полученным денежным капиталом. (Агеев А.И., Немкова О.В., Трофимчук А.В.).
2. Финансовый потенциал как совокупность ресурсов
- Максимально возможная стоимость всех ресурсов предприятия (А.Г. Кайгородов, А.А. Хомякова)
- Необходимые финансовые ресурсы в обороте (с учетом привлеченных) для удовлетворения всех стратегических и инвестиционных целей. (Н.А. Сорокина)
3. Финансовый потенциал как показатель обеспеченности
- Обеспеченность финансовыми ресурсами, необходимыми для нормального функционирования предприятия, целесообразность их размещения и эффективность использования (Т.Н. Толстых, Е.М. Уланова)
- Эффективное наличие и размещение денежных средств, для определения реальных и потенциальных возможностей (В.В. Шлычкова).
- Система показателей для определения эффективности использования собственными оборотными средствами, при условии четкой организации расчетов и устойчивой финансовый базы (А.О. Шереметьев).

Согласно определениям, изложенным выше, можно сделать следующие выводы:

Финансовый потенциал организации можно рассматривать через обеспеченность ресурсами. Или через эффективное управление ресурсами для достижения максимального эффекта.

Общими положениями при формировании наиболее комплексного понятия финансового потенциала являются:

1. Эффективное управление имеющимися ресурсами и резервами организации;

2. Основой финансового потенциала является определения обеспеченности и эффективности использования возможностями;

3. Финансовый потенциал возможно рассматривать как в фактических, так и в стратегических временных аспектах.

Финансовый потенциал организации понятие многогранное и имеет определенную структуру. Элементами структуры финансового потенциала являются ресурсы организации в сфере финансов. Определение наиболее важных ресурсов для организации вызывает некоторые затруднения и неопределенность.

В.В. Подкопаев выделяет наиболее значимым элементом структуры финансового потенциала «собственный капитал организации, величина и уровень его использования являются одним из основных составляющих элементов» [2, С. 110].

В структуре финансового потенциала, предложенной А.И. Алексеевой, выделены следующие элементы как:

- размер собственного капитала организации, обеспечивающий ликвидность его ресурсов;
- наличие эффективной инвестиционной политики с привлечением дополнительного капитала;
- рентабельность финансовых вложений;
- прозрачность и достоверной финансового состояния организации, обеспечиваемая эффективной системой управления [4, с.84].

По одному подходу (Алпеева Е.А.) структуру финансового потенциала составляют потенциальные финансовые показатели – прибыльности, ликвидности, платежеспособности. По другому подходу (Паракаонный С.В.) структурным элементом финансового потенциала является инвестиционный потенциал организации.

Для комплексной оценки финансового потенциала необходимо выделить структуру финансового потенциала. Рассмотрим общие элементы:

- финансовые потенциальные показатели - устойчивости, прибыльности, ликвидности, платежеспособности предприятия;
- инвестиционный потенциал предприятия;
- показатели эффективности использования собственного и заемного капитала;
- показатели, характеризующие эффективность управления активами;
- оптимизация и управление рисками.

Финансовый потенциал организации сформирован из совокупности финансовых, инвестиционных и кредитных ресурсов.

Делая вывод можно сказать, что финансовый потенциал организации объединяет в себе следующие характеристики:

- финансовый потенциал необходимо рассматривать во времени для определения динамики и характера изменений;
- для определения финансового потенциала можно использовать определенную методику, которая будет содержать необходимые показатели, Анализ теоретического материала не дает нам однозначного сформулированного и единогласно принятого определения финансового потенциала организации. Многогранность данной категории позволяет сформулировать следующие основные направления изучения:

1. Финансовый потенциал рассматривается как результирующая характеристика финансового состояния предприятия. Раскрыто с точки зрения показателей прибыльности, ликвидности, платёжеспособности, финансовой устойчивости;
2. Финансовый потенциал определяется как некоторая характеристика потенциальных инвестиционных возможностей;
3. Финансовый потенциал как критерий целесообразности финансового оздоровления.

Финансовый потенциал – это комплексное понятие, характеризующее наличие реальных и потенциальных финансовых возможностей предприятия, а также отражающее отношения в организации с целью достижения максимально возможного финансового эффекта.

Список литературы:

1. Алпеева Е.А. Ресурсный потенциал как способ повышения эффективности функционирования промышленных предприятий / Е.А. Алпеева, В.С. Краснобаева // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2022. – № 1. – С. 113-120.
2. Афанасьева Ю.С. К вопросу о влиянии себестоимости на экономический потенциал предприятия / Ю.С. Афанасьева, И.В. Саттарова // Научные дискуссии. – 2022. – Т. 2, № 3. – С. 86-89.
3. Воробьева М.В. Роль интеллектуального потенциала в повышении конкурентоспособности предприятий / М.В. Воробьева // Самоуправление. – 2021. – № 5(127). – С. 444-447.
4. Козлова К.А. Повышение финансового потенциала предприятия агропромышленного комплекса / К.А. Козлова, А.И. Стеценко // Вестник Ангарского государственного технического университета. – 2020. – № 14. – С. 235-239.
5. Павлютенкова О.А. Методы и средства мониторинга инновационного потенциала предприятия / О.А. Павлютенкова, Т.В. Митина // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 4(105). – С. 711-714.
6. Параконный С.В. Исследование факторов обеспечения инновационно-инвестиционного потенциала предприятия / С.В. Параконный // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля. – 2019. – № 4(22). – С. 135-140.

SMM КАК ИНСТРУМЕНТ ЦИФРОВОГО ПРОДВИЖЕНИЯ КОМПАНИИ

Родзевич Валерия Николаевна
студент,
ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет,
РФ, г. Санкт-Петербург

Вострикова Ирина Юрьевна
научный руководитель, канд. филол. наук., доц.,
ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет,
РФ, г. Санкт-Петербург

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена описанию современного инструмента продвижения компании в цифровой среде, деятельности SMM-специалиста, рекламных возможностей социальных сетей и рассмотрению примеров.

Ключевые слова: SMM, социальные сети, продвижение, digital, коммуникации.

Интернет является глобальной сетью, которая объединяет миллионы девайсов. Интернет включает в себя множество составляющих, одной из которых являются социальные сети.

Согласно данным ежегодного отчета Global Digital 2022, население мира на конец 2022 года составляло 7,91 миллиардов человек, из них более 67,1% пользуются мобильными телефонами.

Количество пользователей в социальных сетях выросло больше чем на 10% и на 2022 год составило 58,4% от численности населения мира 4,62 млрд. человек [3].

Анализируя эти данные, можно сделать вывод: с каждым годом количество пользователей смартфонов увеличивается, что влечет за собой рост потребителей Интернета и социальных сетей.

Благодаря второму этапу цифровизации, возникшему в 1960-х годах, начали образовываться различные платформы, поисковые машины, торговые площадки и облачные технологии, которые позволяли сократить расходы и повысить надежность информационного обеспечения [4]. А уже в 2003-2004 годы начали активно развиваться и внедряться социальные сети, когда были запущены такие площадки как, LinkedIn, MySpace и Facebook* *(деятельность сети запрещена на территории РФ – прим. ред.).* В Россию мода на социальные сети пришла в 2006 году. Именно тогда появились первые аналоги зарубежных платформ как, ВКонтакте и Одноклассники [2].

SMM (Social Media Marketing) – это совокупность мероприятий, направленных на использование социальных медиа в качестве каналов продвижения и решения бизнес-задач. Социальные медиа являются массовой коммуникацией в Интернет-пространстве между автором сообщения и потребителем, который в дальнейшем может стать участником производства информации.

Социальные медиа имеют ряд особенностей: доступность информации, возможность ее редактирования в опубликованном виде, интерактивность, возможность отслеживания популярности публикаций, быстрый доступ к старым материалам, мультимедийность, минимизация личного пространства, необязательность процедуры согласования материалов, отсутствие пространственных ограничений, неограниченность по объему, мгновенное реагирование, ссылки на другие материалы, неполный контроль над содержанием страницы [5].

На сегодняшний день социальные сети являются инструментом продвижения компаний, ее продуктов/услуг и создания имиджа. Они помогают компаниям выстроить позитивное общение с потенциальными клиентами и получить необходимый feedback для дальнейших коммуникаций [1]. В социальные сети активно внедряется реклама, которая способствует продвижению товаров и привлечению потенциальных клиентов. Все это влечет за собой повышение дохода от реализации продуктов/услуг.

На личных аккаунтах компании публикуют разные новости. У них есть преимущество – уникальные публикации о деятельности компании, которые не только заинтересует подписчиков, но и поспособствует увеличению лидов. В качестве подтверждения можно взять аккаунт NASA в Instagram* *(деятельность сети запрещена на территории РФ – прим. ред.).* Они на регулярной основе публикуют уникальный контент – фото и видео из космоса, что привлекает большое количество людей. Их публикации набирают несколько миллионов лайков.

Главной задачей SMM-специалиста является разработка стратегии продвижения компании через социальные сети. Для эффективной работы и отстройки необходимо проанализировать конкурентов в цифровой среде, а также следить за трендами, которые постоянно меняются.

Так, в городе Саранск SMM-менеджер помог раскрутить сообщество ВКонтакте кондитеру. Svet`cake – это сообщество, в котором можно записаться на мастер-классы или заказать торты у Светланы Ботаенковой. Прежде чем начать постинг, SMM-менеджером были проанализированы конкуренты. Оказалось, что специалистов, которые проводят мастер-классы в Саранске, было не так уж много. Перед началом постинга был проработан дизайном группы ВКонтакте и ее структура – функциональные меню с иконками: «отзывы», «обратная связь», «мастер-классы». В стратегии на продвижение кондитерских услуг был сделан упор на видео-контент. На подготовительном этапе работы были созданы три рубрики: «личное», «десерты» и «лайфаки». Темы постов и рубрик разрабатывались из запросов клиента и анализа конкурентов. По итогу были выделены следующие результаты: за четыре недели постинга количество аудитории увеличилось на 76 человек, просмотры выросли в 2 раза. Конкурс набрал 3 400 просмотров, 79 лайков, 30 комментариев и 58 репостов. Количество заказов по сравнению с прошлым месяцем увеличилось.

В социальных сетях наиболее развита таргетированная реклама. Запустить ее, опираясь только на механизмы выборки, нельзя. Это будет неэффективно. SMM-специалисту необходимо сгенерировать текст и смоделировать визуал, который привлечет внимание пользователей и повысит KPI.

KPI – ключевые показатели эффективности. Опираясь на них, SMM-специалист сможет оптимизировать запущенную рекламу, выявить наиболее эффективную группу объявлений и успешные каналы продвижения рекламы, понять поведение аудитории, проанализировать путь клиента. Для анализа таргета обычно используются рекламные кабинеты социальных сетей, где дана сразу вся статистика как в социальной сети ВКонтакте, либо используют сторонние платформы Google[1] Analytics и Яндекс Метрика.

На сегодняшний день Интернет является культовым каналом продвижения компании, ее продуктов/услуг посредством разнообразных онлайн платформ, одной из которых являются социальные сети.

Список литературы:

1. Архангельская А.С., Архангельская И.Б. Социальные сети как площадка для бизнес-коммуникаций // Вестник ННГУ. 2013. № 4-2. С. 186-189.
2. Хисматуллин С.А. Анализ истории развития социальных сетей // E-Scio. 2019. № 1 (28).
3. DIGITAL 2022: Another year of bumper growth // We are social: URL: https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/ (дата обращения: 28.10.2023).
4. Greenstein S., Prince J. The diffusion of the Internet and the Geography of the Digital Device in the United States. Working Paper. Institute for Policy Research. Northwestern University. - 2006.
5. Scoble R. What is social media? // URL: http://scobleizer.com/what-is-social-media (дата обращения: 28.10.2023).

[1] *По требованию Роскомнадзора информируем, что иностранное лицо, владеющее информационными ресурсами Google является нарушителем законодательства Российской Федерации – прим. ред.*

РУБРИКА 17.

ЭКОНОМИКА

ПОНЯТИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, ФАКТОРЫ ЕЁ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ

Андрюкова Виолетта Ивановна
студент
Тюменского Индустриального Университета,
РФ, г. Тюмень

Понятие «эффективность» в экономической литературе трактуется неоднозначно. Можно выделить несколько основных подходов к определению эффективности организаций:

1. понимание эффективности как степени достижения целей организации;
2. понимание эффективности как способности организаций использовать среду с целью приобретения редких ресурсов;
3. понимание эффективности как способности организаций достигать максимальные результаты при фиксированных расходов или способности минимизировать затраты достигнув необходимых результатов;
4. понимание эффективности как способности к достижению цели на основе внутренних характеристик;
5. понимание эффективности как степени удовлетворенности населения организацией и ее продуктом [Билалова В.И., Сулейманова Д.Б.].

Известный экономист Д. Синк под эффективностью организационной системы понимает результативность ее функционирования, которая содержит следующие семь составляющих [Синк Д.]:

- действенность – уровень достижения поставленной цели;
- экономичность – уровень использования ресурсов;
- качество – уровень соответствия требованиям и назначению;
- доходность как соотношение между валовым доходом и суммарными затратами;
- производительность – соотношение количества произведенного продукта в потребленных ресурсов;
- качество трудовой жизни – степень удовлетворения личных потребностей и запросов работников в процессе трудовой деятельности;
- внедрение нововведений как характеристика превращение научно-технического потенциала организации.

Эффективность деятельности организации – это ее свойство, связанное со способностью организации формулировать свои цели с учетом внешних и внутренних условий функционирования и достигать поставленных целей путем использования социально одобренных средств за установленного соотношения затрат и результатов [Ибрагимова А.М., Валеева Ю.С.].

На основе изученной экономической литературы в области теории организации в выпускной квалификационной работе нами предложена классификация факторов, влияющих на эффективность деятельности предприятия.

К внешним факторам относят факторы, которые оказывают воздействие на предприятие извне, а к внутренним факторам, возникающие непосредственно на предприятии.

Между факторами внешней и внутренней среды существует взаимосвязанность, которая определяется как уровень влияния одного фактора на другие. Все внешние факторы, влиянию которых подвержены предприятия, подразделяются на внешние факторы прямого и косвенного воздействия. Внешние факторы прямого воздействия непосредственно влияют на деятельность предприятий и оказывают прямое влияние на их хозяйственные процессы.

К ним, в частности, относятся [Зубкова Т.А.]:

- клиенты – потребители ресурсов;
- банковские и кредитные учреждения;
- государственные и ведомственные органы.

Внешние факторы косвенного воздействия в общем виде можно представить в качестве экономических, политических, природных функций, содержащих следующие компоненты:

- факторы окружающей природной среды;
- экономические – уровень инфляции, номинальная ставка банковского процента и объем денежной массы, уровень занятости населения, объем внешней торговли;
- политические - законодательство в области хозяйственного права, факторы международной обстановки, регулирующие условия экспорта и импорта;
- уровень развития науки и техники - технологии, капитальные вложения в производство и др.;
- социальные факторы – зависят от установок, жизненных ценностей и традиций государства.

Управлять самими внешними факторами компании практически невозможно, но учитывать их при стратегическом планировании деятельности предприятий представляется реальным. В России за последнее десятилетие большую роль приобрели политические и налоговые факторы, а также технические, связанные, например, с износом основных производственных фондов и ненадежностью системы материально-технического обеспечения предприятий промышленности [Илюшина О.С., Стуколова Ю.К.].

К внутренним факторам следует отнести:

- состояние имущества и финансовых ресурсов;
- наличие собственных оборотных средств;
- механизм определения фактических затрат и цены продажи продукции, договорная дисциплина;
- инвестиционная политика;
- внутренние риски (в том числе рост дебиторской задолженности предприятий).

Характер и сила влияния внутренних факторов во многом зависит от компетенции и профессионализма менеджеров предприятий, их умения учитывать изменения внутренней и внешней среды.

Таким образом, на оценку эффективности деятельности предприятий влияют вышеперечисленные группы факторов.

Список литературы:

1. Билалова И.М., Сулейманова Д.Б. Проблемы оценки эффективности бизнес-процессов и пути их решения // Фундаментальные исследования. 2017. №. 5. С. 131-136.
2. Зубкова Т.А. Современные подходы к оценке эффективности деятельности организации // Таврический научный обозреватель. 2017. №. 3-2 (20).
3. Ибрагимова А.М., Валеева Ю.С. Методика оценки эффективности бизнес-процессов // Цифровая трансформация промышленности и сферы услуг: тенденции, стратегии, управление. 2020. С. 165-170.
4. Илюшина О.С., Стуколова Ю.К. Анализ методических подходов к оценке экономической эффективности деятельности предприятия//Молодой ученый. 2017. №. 19. С. 127-131.
5. Синк Д. Скотт. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: пер. с англ. / Д. Скотт Синк. Москва: Прогресс, 1989. 528 с.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Андрюкова Виолетта Ивановна
студент
Тюменского Индустриального Университета,
РФ, г. Тюмень

Оценка эффективности деятельности является одной из важнейших подсистем общей системы управления организацией. Эта подсистема обеспечивает необходимой информацией такие важнейшие сферы функционирования, как определение целей деятельности, формирование стратегии, финансовой политики, прогнозирование и планирование всех аспектов производственного процесса и контроль над его ходом. На основе оценки вырабатываются стратегия и тактика развития предприятия, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляется контроль над их выполнением, оцениваются результаты работы организации.

Под анализом в общем плане понимается способ познания явлений и предметов, базирующийся на расчленении целого на составные части и последующем соединении различных элементов объекта исследования в единое целое с целью всестороннего изучения во всем многообразии связей и зависимостей [Ибрагимова А.М., Валеева Ю.С.].

Экономический анализ – это особая система мышления, требующая научного подхода, применения специальных методов обработки показателей, умения профессионально точно формулировать выводы и определять рекомендации по повышению эффективности деятельности предприятия. Одной из основных задач выпускной квалификационной работы является анализ методов оценки эффективности деятельности предприятия. Результаты анализа существующих методов оценки представлены в таблице 1.1 [Зубкова Т.А.].

Таким образом, опираясь на проведённое исследование, можно сказать, что не существует универсального метода оценки эффективности деятельности организации. Каждый из представленных методов имеет свои преимущества и недостатки и может быть задействован для решения разного рода задач оценки.

Однако, опираясь на опыт экономистов-исследователей, уже рассматривавших в своих работах применение, представленных в таблице 1.1 методов, можно сказать, что оптимальными методами оценки эффективности организаций в нефтегазовой отрасли считаются традиционное финансовое моделирование, маржинальный анализ, сравнительная статика и динамический анализ [Асадова А.А.].

Таблица 1.1.

Методы оценки эффективности деятельности предприятий и организаций

Метод	Преимущества	Недостатки
Финансовое моделирование		
Традиционное финансовое моделирование - Балансовый способ, сценарный анализ, ретроспективный анализ, сравнение, группировка, графическое представление.	Возможность выбора интересующих показателей для оценки; простота применения; наличие примеров адаптации к разным отраслям российской экономики.	Отсутствие учёта воздействия внешних факторов; чрезмерное упрощение модели предприятия.
Маржинальный анализ - Модель безубыточности, прогнозирование, группировка затрат.	Простота применения; возможность определения точки безубыточности как ориентира эффективности.	Отсутствие учёта воздействия внешних факторов; ограниченность факторов, формирующих эффективность; чрезмерное упрощение модели предприятия.

Метод	Преимущества	Недостатки
Факторный анализ		
Детерминированный анализ - Аддитивные, мультипликативные, кратные и смешанные модели; способ цепных подстановок, логарифмический и интегральный способы, индексный способ.	Отражение причинно-следственных связей функционального характера между фактором и результатом; возможность оценки влияния внешних факторов.	Требование наличия жёсткой связи между показателями; относительная сложность применения ряда ряд приёмов и инструментов
Стохастический анализ - Корреляционно-регрессионный анализ, формирование линейной зависимости путём замены переменной.	Учёт влияния побочных факторов; выявление закономерностей изменения эффективности; установление тесноты связи между фактором и эффективностью; возможность оценить эффективность в линейных и нелинейных моделях.	Требование наличия массовости значений изучаемых показателей; частое усреднение результата.
Статические		
Сравнительная статика - Сопоставление, математическое моделирование.	Простота применения; выбор интересующих показателей для оценки – одного или нескольких; широкая теоретическая база.	Частое усреднение результата; сложность увязки полученных результатов и проистекающих в организации процессов.
Матричный метод - Инструменты линейной и векторно-матричной алгебры, экспертные коэффициенты.	Возможность изучения сложных многомерных систем; относительная простота применения; корректировка веса факторов путём экспертного коэффициента.	Невозможность отражения причинно-следственной связи между эффективностью и фактором; чрезмерное субъективное влияние в виде экспертных коэффициентов значимости фактора.
Динамические		
Динамический анализ - Дисконтирование, планирование и прогнозирование, моделирование, сопоставление, графическое представление.	Учёт фактора времени; относительная простота применения; наглядность.	Сложность дисконтирования; трудноразличимая причинно-следственная связь между эффективностью и фактором.

Источник: [составлено автором]

Стоит отметить также, что для формирования представлений об эффективности организации в нефтегазовой отрасли можно воспользоваться совокупностью упомянутых методов, при этом преимущества одних методов будут сглаживать недостатки других.

Методики оценки эффективности деятельности предприятия, которые возможно применить к объекту анализа выпускной квалификационной работы, представлены в таблице 1.2 [Ибрагимова А.М., Валеева Ю.С.].

Таким образом, нами были изучены наиболее распространенные методики оценки эффективности деятельности предприятия на основе мнения российских авторов.

Стоит отметить, что анализ публикаций выявил их большое разнообразие, но в то же время слабую проработку на уровне отдельной отрасли. Ни одна из анализируемых методик своим функциональным содержанием не удовлетворяет цели анализа выпускной квалификационной работы в полном объеме.

В связи с этим далее необходимо рассмотреть отраслевой аспект оценки эффективности деятельности предприятия нефтегазовой промышленности.

Таблица 1.2.

Методики оценки эффективности деятельности предприятия

Название	Описание	Достоинства	Недостатки
Оценка показателей загрузки ресурсов	Проводится тщательный анализ пяти элементов экономических ресурсов (производственные, трудовые, финансовые, информационные и организационно-управленческие ресурсы) с выделением в их рамках показателей: компетенции и возможности. Дальнейшая интегральная оценка базируется на методике расчета эффективности использования ресурсов предприятия методом ранжирования факторов с помощью экспертных оценок	1) универсальность; 2) подробное изучение ОФ	1) ограниченность методики; 2) методически плохо проработана
Методика Ю.С. Валеевой и Н.С. Исаевой	Оценка проводится по различным направлениям: анализ движения ресурсов; текущее состояние ресурсов; эффективность использования ресурсов. Расчетный этап методики включает в себя следующие действия: 1) определяются значения коэффициентов в целях присвоения соответствующих баллов; 2) суммируются баллы по элементам ресурсов; 3) определяется характеристика эффективности использования ресурсов предприятия в зависимости от полученных баллов	1) используются веса показателей; 2) краткость методики	1) сложность использования; 2) абсолютные показатели затрудняют сопоставление
Методика С.Ю. Стексовой	Методика оценки конкурентоспособности предприятия на основе эффективности использования его ресурсов, предусматривающая принцип однозначной количественной оценки, реализованный с помощью коэффициента конкурентоспособности, который показывает степень отклонения показателей реальной организации от виртуальной эталонной.	1) возможность оценки расстояния значений предприятия до эталонной модели	1) узкая отраслевая направленность

Название	Описание	Достоинства	Недостатки
Методика П.А. Фомина и М.К. Старовойтова	Показатели, используемые в методике, могут иметь как количественное, так и качественное измерение. Методика использует экспертный метод, опирающийся на знания и опыт специалистов, которые позволяют давать оценку качественным показателям. При оценке показателей, элементов ресурсов, и итоговой оценке эффективности их использования распределяет их по трем уровням: высокому (А), среднему (В) и низкому (С).	1) универсальность методики; 2) четкая структурированность; 3) доступность для понимания	1) возможна субъективность оценки; 2) большие трудозатраты при оценке

Источник: [составлено автором]

Список литературы:

1. Асадова А.А. Количественные методы оценки экономической безопасности предприятия // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2017. №. 3 (33).
2. Зубкова Т.А. Современные подходы к оценке эффективности деятельности организации // Таврический научный обозреватель. 2017. №. 3-2 (20).
3. Ибрагимова А.М., Валеева Ю.С. Методика оценки эффективности бизнес-процессов // Цифровая трансформация промышленности и сферы услуг: тенденции, стратегии, управление. 2020. С. 165-170.

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: РФ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Вайс Наталья Игоревна
студент,
Севастопольский государственный университет,
РФ, г. Севастополь

Сотрудникам бюджетной сферы таким, как государственные служащие — чиновники различного уровня, специалисты различных министерств и департаментов, а также военнослужащим, оклады устанавливаются на федеральном уровне.

Гражданам, занятым в сферах образования, здравоохранения, культуры, спорта, науки, а также сотрудникам государственных силовых структур оклады устанавливаются региональными властями.

В РФ с декабря 2008 года действует новая система оплаты труда (НСОТ) работников бюджетной сферы. НСОТ разделила заработную плату на фиксированную часть и стимулирующие, компенсационные выплаты.

Фиксированная часть – это должностные оклады, которые четко регламентируются законом РФ, и руководитель учреждения не может влиять на размер оклада. Ежегодно происходить индексация величины окладов.

Так же к должностным окладам могут быть установленные повышающие коэффициенты:

- надбавка за выслугу лет (от 5% до 35%)
- надбавка за квалификационную категорию (от 10% до 50%)
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени или звания (от 10% до 30%)
- районный коэффициент, в зависимости от региона нахождения организации (от 10% до 100%)
- доплата до МРОТ.

Компенсационные выплаты – это надбавки за изменения стандартных условий сверх нормативных показателей. К ним относятся выплаты за тяжелые, вредные или опасные условия труда, сверхурочные работы, работы в ночное время, работа со сведениями составляющие государственную тайну. В среднем, размер компенсационных выплат составляет т 10% до 50% от базового оклада.

Размер стимулирующих выплат полностью зависит от мнения руководителя учреждения, он принимает решения поощрять сотрудника или нет.

Премировать сотрудника можно за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокое качество работ, личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения, компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ, а так же к стимулирующим выплатам относятся премии по итогам года, квартала, месяца.

Величина компенсирующий и стимулирующих выплат утверждается в положении об оплате труда бюджетного учреждения.

С 01.01.2024 года в РФ установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в размере 19242 рубля, это значит, что руководитель обязан выплачивать сотруднику заработную плату не ниже установленной суммы.

В зарубежных странах с развитой экономикой государство так же самостоятельно устанавливает должностные оклады для работников бюджетной сферы и государственных служащих.

В мировой практике существуют отличия в оплате труда работников бюджетной сферы в зависимости от того какая из систем государственной службы принята в стране - карьерная (закрытая) или позиционная (открытая).

В РФ, Великобритании, США, Канаде функционирует позиционная система государственной службы. Предполагается, что имея должное образование, профессиональный опыт, можно участвовать в конкурсном отборе на любую должность, не обязательно начинать карьеру с минимально низшей должности.

В странах с закрытой государственной службой, такие как Франция, Германия, Италия, карьера в государственной структуре строится с самой низшей должности. Давая преимущество в гарантии карьерного роста.

В Великобритании начиная с 2000 года система оплаты труда реформировалась. В течении нескольких лет специально созданный комитет «Орган по пересмотру заработной платы», посещали рабочие места служащих и выносили свои рекомендации по величине должностных окладов, для минимизации риска конфликтов между работодателями и работниками.

Так с 2005 года вступила в действие новая система оплаты труда сотрудников бюджетной сферы. Основные направления реформирования:

1. Упрощение и гармонизация сетки «категория» т.е. специалист первой категории и специалист второй категории имеет разные уровни заработной платы за определённый вид работы.

2. Создание «единой тарифной основы» представляет собой создание в определенной государственной организации единого набора тарифных пунктов, используемых для определения размера заработной платы и применяемых в масштабе всей страны.

3. «Единый статус», состоит в интеграции ранее разделенных структур оплаты труда административного и технического персонала, клерков и специалистов.

4. «Равная стоимость», состоит в том, что сотрудники, выполняющие сходную работу в пределах одного государственного ведомства, получали равную заработную плату и условия труда. К этой категории относится и не допущение разделения по половому и этническому признаку.

5. Сокращение тарифных шкал, направленно на стимулирование работников, чтобы заинтересовать их, тем самым стимулируя работников не увольняться.

6. Уточнение системы прогрессивной шкалы оплаты труда состоящая в том, чтобы работники могли рассчитывать на ежегодное повышение годового оклада на 5 или 6 пунктов. Кроме этого, определяется порог оценки эффективности, при котором работник в праве рассчитывать на переход к следующей категории повышения. Такие пороги, успешно выступают в качестве карьерных целей. Широкое распространение в государственном секторе получила прогрессивная шкала оплаты труда. Применяются следующие схемы прогрессивной оплаты:

- карьерные категории. Данные карьерные категории позволяют работникам постепенно продвигаться по карьерной лестнице по карьерным ступенькам, отражающих сложность выполняемой работы, полномочия и ответственность.
- надбавки, т.е. работник движется в своей категории ежегодно от стартовой ставки до максимальной ставки в данной категории.
- оплата по компетентности. Система продвижения по компетентности позволяет работнику продвигаться в своей категории или переходить из одной категории в другую, только в том случае если он соответствует объективным требованиям. Данная система поощряет и стимулирует тех работников, которые вносят существенный вклад в выполнение целей и задач организации и стремятся к продвижению по карьерной лестнице.
- оплат по эффективности. Такая система привязывает оплату труда к эффективной деятельности конкретного работника, группы работников или всей организации в целом.

Например. В национальной службе здравоохранения действует «Единая тарифная основа». Она состоит из девяти тарифных диапазонов, причем каждый диапазон соответствует определенному перечню служебных обязанностей. В свою очередь каждый диапазон разделен на различное число тарифных пунктов. Для каждого тарифного пункта существует соответствующая тарифная ставка – ежегодная, месячная, недельная и почасовая.

Каждый сотрудник заключает трудовой договор, со стандартными условиями:

- рабочая неделя 37,5 часов;
- ставки за сверхурочные в размере полуторакратном основной тарифной ставке, а также за работу в праздничные дни в двукратном размере;
- размер надбавок за работу в «несоциальные часы» (после 19.00 и 7.00 в рабочие дни, в выходные и праздничные);

- размер надбавок за работу по вызову;
- ежегодный отпуск – 27 дней, после 10 лет стажа продолжительность отпуска до 33 дней;
- надбавка к заработной плате в районах с высокой стоимостью жизни от 15% до 20% (Центральный Лондон, Большой Лондон, графства вокруг Лондона).

Напомню, что в Великобритания служит примером позиционной системы государственной службы.

В качестве примера с карьерной системой государственной службы возьмем Германию.

Во всех странах с карьерной системой, в том числе и Германии, государственная служба основывается на столетних традиционных принципах чиновничества. Государство создает условия для обеспечения высокого уровня жизни государственных служащих, стремясь обеспечить финансовую и социальную независимость.

Решающую роль при определении оплаты труда государственных служащих является его образование и квалификация. Существует 4 ранга должностей государственной службы с разными требованиями к образованию:

1. Ранг простой службы (требования: завершение основной школы 8-9 классов)
2. Ранг простой повышенной службы (требования: завершение средней школы 10 классов)
3. Ранг повышенной службы (требования: диплом о среднем специальном образовании (техникум))
4. Ранг высшей службы (требования: университетский диплом)

Оплата труда основывается на том, что государственный служащий должен вести образ жизни, соответствующий его общественному статусу. В целом оклады государственных служащих ниже окладов служащих в частном секторе. Эта разница в окладах компенсируется тем, что государственного служащего практически нельзя уволить, тем самым он защищен от безработицы больше, чем служащий в негосударственной организации.

Заработная плата состоит из фиксированного оклада и разнообразных надбавок и премий.

1. «Основной оклад» государственных служащих составляет около 85% совокупного дохода.
2. «Местная надбавка» - размер зависит от семейного положения сотрудника (наличие семьи и количества детей увеличивает надбавку). Для каждого из четырех существующих рангов службы своя надбавка, установленная в денежном эквиваленте.
3. «Министерская надбавка» - выплачивается служащим, работающим в министерствах и администрации Федерального Президента.
4. Новогодние премии в размере месячной заработной платы.
5. При уходе в отпуск выплачиваются отпускные, размер зависит от семейного положения. Оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 недель, за работу в ночные и праздничные дни добавляют к отпуску 8 дней с выплатой заработной платы.
6. Гражданский служащим оплачивается до 50% за медицинское обслуживание. Военные служащие (полиция, армия) и члены их семей обслуживаются бесплатно в государственных клиниках.

Немного иначе производиться начисление заработной платы у научно-педагогических кадров.

Начиная с 2006 года для данной категории сотрудников введены три квалификационные категории W1, W2, W3. Категория W1 присваивается молодым профессорам и является самой низшей.

Заработная плата остальных категорий педагогический работников состоит из основной и дополнительной частей. Основная часть – это утвержденный оклад. Дополнительная часть зависит от эффективной работы педагога, уровню его вклада в работу университета. Величина и продолжительность получения дополнительной части зависит о руководства университета и финансовой возможности самого ВУЗа.

Так же для категорий W2 и W3 предусмотрена доплата за эффективность, входящая в базу для начисления пенсии. Доплата подразделяется на несколько видов:

- за преданность университету. Доплату этого вида получают как правило авторитетные немецкие педагоги и ученые, особенно если они отказываются от более выгодного в финансовом

плане предложения в новой должности в другом ВУЗе. Или такую доплату может получить новый сотрудник, в котором заинтересован университет. Не имея в данный момент высокооплачиваемой должности, университет принимает нового педагога на любую имеющуюся должность, но добавляет данную доплату, что бы педагог тоже был заинтересован в должности.

- за выполнение административных функций. Выплата назначается для деканов и зам. деканов по учебной работе, директорам научно-исследовательских подразделений в составе факультетов и лабораторий.
- за эффективность – т.е. премия за особые достижения (за открытие в своей области науки или исследовательской работе, за выпуск учебника, за подготовку большого числа молодых докторов наук или успешное выполнение научных проектов).

Финансирование высших учебных заведений Германии осуществляется из бюджетов федеральных земель, а федеральное правительство периодически финансирует научные исследования.

Список литературы:

1. Абрамова Н.Г. Персонал-технологии менеджмента / Н.Г. Абрамова. – М.: Знание, 2013. – 490 с.
2. Горелов Н.А. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2023. — 163 с
3. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. - 378 с.
4. Кошарная Г.Б. Зарубежный опыт управления персоналом: учебное пособие / Г.Б. Кошарная, Л.Ф. Каримова. — Пенза: ПГУ, 2019. — 108 с
5. Лапшова О.А. Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов. Изд. 3-е., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2023. — 349 с.
6. Проблемы современной экономики: глобальный, национальный и региональный контекст: сборник научных трудов / под редакцией М.Е. Карпицкой, С.Е. Витун. — Гродно: ГрГУ им. Янки Купалы, 2020. — 554 с. – 76 с. – 88 с.
7. Родионова Е.А., Доминяк В.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2023. — 279 с.
8. Хасбулатов Р.И. Мировая экономика в 2 ч. Часть 1.: учебник для вузов / [и др.]; под редакцией Р.И. Хасбулатова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2023. — 689 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОВОЩЕВОДСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Волокитина Алёна Викторовна
студент
Иркутского Государственного Аграрного Университета
имени А.А. Ежевского,
РФ, г. Иркутск

Попова Ирина Владимировна
канд. экон. наук, доц.
Иркутского Государственного Аграрного Университета
имени А.А. Ежевского,
РФ, г. Иркутск

ECONOMIC ASPECTS OF VEGETABLE GROWING IN THE IRKUTSK REGION

Alyona Volokitina
Student
of Irkutsk State Agrarian University named after A.A. Ezhevsky,
Russia, Irkutsk

Irina Popova
Candidate of Economics, Associate Professor
Irkutsk State Agrarian University named after A.A. Ezhevsky,
Russia, Irkutsk

АННОТАЦИЯ

В условиях северного климата Иркутской области сельское хозяйство сталкивается с вызовами, связанными с коротким сезоном роста и неблагоприятными погодными условиями. Актуальность исследования заключается в потенциале роста самообеспеченности продуктов овощеводства на современном этапе. В данной статье мы проведём анализ самообеспеченности населения овощами, рассмотрим овощеводство с точки зрения эффективности использования ресурсов на производство и предложим меры по устранению проблем предприятий, занимающихся выращиванием овощей закрытого грунта в теплицах на территории региона.

ABSTRACT

In the northern climate of the Irkutsk region, agriculture faces challenges associated with a short growth season and adverse weather conditions. The relevance of the study lies in the potential for growth in self-sufficiency of vegetable products at the present stage. In this article, we will analyze the self-sufficiency of the population in vegetables, consider vegetable growing from the point of view of the efficiency of the use of resources for production and propose measures to eliminate the problems of enterprises engaged in the cultivation of vegetables in closed ground in greenhouses in the region.

Ключевые слова: овощеводство, самообеспеченность, урожайность, норма потребления.
Keywords: vegetable growing, self-sufficiency, yield, consumption rate.

Самообеспеченность продуктами питания – важный аспект экономической и продовольственной безопасности региона. Одним из главных экономических аспектов овощеводства является его значительный вклад в обеспечение продовольственной безопасности региона.

Урожай овощей обеспечивает население Иркутской области свежими и качественными пищевыми продуктами. Это позволяет сократить зависимость от поставок из других регионов и стран, а также способствует развитию местного рынка и снижению цен на овощи.

В связи с ограниченными возможностями транспортировки свежих овощей на большие расстояния, развитие производства овощей закрытого грунта становится актуальной проблемой для многих регионов, включая Иркутскую область.

Иркутская область, известная своими обширными территориями и природными богатствами, сталкивается с ограничениями сезонности для традиционного открытого овощеводства, поскольку климатические условия представляют собой резко континентальные, с суровой, продолжительной малоснежной зимой. Однако, с развитием технологий и внедрением закрытого грунта, возможности для годового производства овощей значительно расширились.

Важное место в региональном производстве продукции растениеводства занимает производство картофеля, овощей и плодово-ягодной продукции. Они являются не только продовольственными культурами, которые способны восполнить пищевой баланс витаминами, клетчаткой и микроэлементами, но и широко используется для кормовых и технических целей. Современное овощеводство, картофелеводство в большинстве своем в Иркутской области сосредоточено в частном секторе и является дополнением к земледелию в полях. Традиционно в регионе выращивают такие культуры как картофель, капуста, морковь, свекла, редис, огурцы, томаты, баклажаны, перец, чеснок, лук, зелень и другие растения. Многие из них требуют выполнения определенной агротехники возделывания и соблюдения технологии производства. Это подготовка семян, выращивание рассады, пикировка и т. п. Для обеспечения населения свежими овощами в условиях зимнего периода важно развивать овощеводство в закрытом грунте [6].

Закрытый грунт — это гряды, парники, теплицы, где покрытием может служить стекло, полиэтиленовая пленка, поликарбонат или другое покрытие.

К факторам, которые оказывают влияние на недостаточное развитие производства овощей закрытого грунта в области можно отнести:

1. недостаток теплиц и других соответствующих объектов сельского хозяйства;
2. нехватка квалифицированных трудовых ресурсов;
3. недостаточность развития технологий выращивания;
4. высокие затраты на энергоресурсы, обеспечивающие бесперебойную работу промышленного комплекса;
5. уровень технической оснащенности.

На сегодняшний день занято более 13 га теплицами защищенного грунта круглогодичного производства овощей, овощи выращиваются в ОАО «Тепличное» г. Ангарск, ЗАО Агрофирма «Ангара» г. Усть-Илимск. В таблице ниже представлена характеристика комплексов.

Таблица 1.

Характеристика промышленных тепличных комплексов Иркутской области на 2022 год [4, 7]

Тепличное хозяйство	Площадь теплиц, га	Численность персонала, чел	Продукция закрытого грунта
ОАО «Тепличное» г. Ангарск	7,8	171	Культуры овощные луковичные прочие, лук репчатый, щавель портулак, кресс-салат, капуста цветная и брокколи
ЗАО Агрофирма «Ангара» г. Усть-Илимск	6	377	Огурцы, томаты, перец, баклажаны, салат, зелень

Промышленные тепличные комплексы обеспечивают производство свежих овощей круглый год, минимизируя влияние сезонности и климатических факторов. Они играют важную роль в самообеспечении региона овощами, уменьшая зависимость от импорта и обеспечивая стабильность поставок населению, созданию новых рабочих мест и развитию экспорта.

Наиболее важным показателем экономической эффективности производства сельскохозяйственной продукции является себестоимость, которая складывается из таких статьей затрат:

1. затраты на приобретение или аренду участка для строительства и эксплуатации теплицы;
2. затраты на покупку материалов, строительство и обслуживание теплицы;
3. затраты на покупку и обслуживание специального оборудования и технологий, необходимых для эффективной работы теплицы. Включает в себя системы полива, освещения, обогрева, приточной и вытяжной вентиляции и прочее;
4. затраты на покупку семян, саженцев или рассады для посадки в теплицу;
5. затраты на покупку удобрений и средств защиты растений от вредителей и болезней;
6. затраты на оплату труда сотрудников, занятых в процессе обработки и ухода за культурами, сбора урожая;
7. затраты на электроэнергию, газ, топливо и другие энергетические ресурсы, используемые для обеспечения работы теплицы;
8. затраты на транспортировку овощей.

В структуре затрат достаточно большую долю занимают затраты на энергоресурсы, обеспечивающие постоянное производство продукции и затраты на оплату труда. Отсюда цена на продукцию овощей закрытого грунта имеет сезонные колебания, поскольку в зимний период требуется больше света и тепла, а значит, что и цена возрастает пропорционально затратам. Следовательно, наибольшие цены приходятся на весенний и зимний период по томатам и огурцам, по прочим культурам, а именно, зелень, кабачки, баклажаны, в последние месяцы года наблюдается снижение, это связано с желанием продавца как можно быстрее реализовать товар, хранящийся на складах, поскольку продукты начинают утрачивать потребительские свойства и требуют больших затрат на хранение. Летом же преобладают овощи открытого грунта, поэтому затраты на выращивание овощей закрытого грунта снижаются, в результате этого и цена на продукцию ниже.

К примеру, по данным Иркутскстата, огурцы в последний месяц 2022 года выросли в цене сразу на 35 %, а помидоры — на 12 %. Средняя цена на огурцы еще в ноябре 2022 года составляла 180,7 рубля за килограмм, а уже в декабре она выросла до 247,3 рубля, килограмм помидоров в ноябре можно было купить в среднем за 191,8 рубля, а в декабре — за 212,6 рубля [3].

Производство овощей в закрытом грунте обладает рядом преимуществ, которые делают его эффективным по сравнению с открытым грунтом. Данная методика выращивания позволяет контролировать климатические условия и обеспечивать оптимальные параметры для роста и развития растений.

Одним из главных преимуществ является возможность регулировать климатические факторы, такие как температура, влажность, освещение и вентиляция. Это дает возможность создавать оптимальную среду, способствующую активному росту растений и получению ожидаемого урожая в любой сезон.

В настоящее время в качестве минимально допустимого уровня питания населения по количеству и ассортименту продуктов, их энергетической достаточности принимаются нормы потребления, предусмотренные минимальной потребительской корзиной [5].

Общая численность населения Иркутской области составляет 2344,4 тыс. человек, в среднем на одного человека приходится 140 кг овощей открытого грунта, включая овощи защищённого грунта в год, следовательно, можно рассчитать норму потребления и самообеспеченность овощами. По нормативам потребления овощей в Иркутской области нужно в год производить 328,6 тыс. т продукции.

Для потребления необходимой нормы следует расширять количество промышленных тепличных комплексов и несмотря на текущее небольшое количество теплиц в Иркутской области, их развитие является перспективным направлением. Создание новых комплексов

и модернизация существующих поможет увеличить самообеспеченность региона продукцией закрытого грунта. Это может быть достигнуто через поддержку государства, направленную на развитие инфраструктуры для производства. Для снижения расходов на энергоресурсы тепличным комплексам можно использовать собственные источники теплоты, например, солнечные батареи, это значительно снизит расходы на тепло, а также транспортировку сырья для его поддержания. Также одним из ключевых направлений развития является внедрение прогрессивных технологий производства

Достижение самообеспеченности овощами закрытого грунта в Иркутской области имеет важное социально-экономическое значение. Это позволит укрепить продовольственную безопасность региона, обеспечивая население полноценными и свежими овощами в любое время года. При этом развитие овощеводства способствует сокращению затрат на транспортировку овощей из других регионов, что в свою очередь способствует улучшению экологической ситуации и созданию новых рабочих мест.

В результате, развитие овощеводства в закрытом грунте позволит обеспечить Иркутскую область свежими и качественными овощами круглый год, создать новые рабочие места, способствовать развитию сельскохозяйственного сектора и повышению благосостояния местного населения.

При этом важно обратить внимание на содействие мелким и средним сельскохозяйственным производителям, создание благоприятных условий для развития кооперации и совместного использования инфраструктуры.

Список литературы:

1. Вопросы продовольственной безопасности Иркутской области (основные аспекты, подходы и проблемы) / И.В. Попова, Н.А. Константинова, Т.В. Мелихова [и др.]. – Молодежный: Иркутский государственный аграрный университет им. А.А. Ежевского, 2023. – 140 с. / (дата обращения: 23.11.2023).
2. Иркутская область. Официальный портал. – URL: https://irkobl.ru/news/2571331/ (дата обращения: 21.11.2023).
3. ИрСити.ру. – URL: https://ircity.ru/text/food/2023/02/08/72037673/ (дата обращения: 23.11.2023).
4. Комплексный инвестиционный план модернизации моногорода Усть-Илимск Иркутской области 2010-2014 гг. // Одобрен распоряжением Правительства Иркутской области от 18 октября 2010 года № 241-рп) (дата обращения: 21.11.2023).
5. Рациональные нормы потребления пищевых продуктов. – URL: https://minzdrav.gov.ru/opendata/7707778246-normpotrebproduct/visual (дата обращения 22.11.2023).
6. Современное состояние и перспективы развития регионального овощеводства. Известия высших учебных заведений / Г.М. Винокуров, С.И. Винокуров, М.В. Винокурова – Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2019. № 4 (42). С. 71-77. / (дата обращения: 21.11.2023).
7. Тепличный комплекс: запущена первая очередь. – URL: http://svirskaya-energia.ru/news/25403/ (дата обращения 21.11.2023).
8. Экономико-правовые вопросы функционирования регионального АПК (на примере Иркутской области) / Т.В. Мелихова, Н.А. Константинова, В.Л. Пригожин [и др.]. – Иркутск: ООО «Мегапринт», 2019. – 144 с. –ISBN 978-5-907095-81-6. – EDN CMZKIH. / (дата обращения: 23.11.2023).

МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РФ С ОПОРОЙ НА ОПЫТ КНР

Ефремов Никита Алексеевич
студент,
Владивостокский государственный университет,
РФ, г. Владивосток

Процесс обсуждения применения опыта Китая в области инновационного развития в России активно идет в академических и государственных кругах. Отмечается, что значительные отличия в социально-экономических и политических системах, а также в инновационных подходах России и Китая, играют важную роль.

Чтобы адаптировать подходы Китая в области экономических преобразований в России, необходимо учитывать, что китайский экономический прецедент был по-своему уникальным. Основные факторы, включая капитал, труд, землю и техническое развитие, сыграли ключевую роль в истории экономической модернизации этой страны. Постараемся разобраться в этих факторах подробнее:

- Высокий уровень сбережений, способствовавший значительному увеличению инвестиций и быстрому экономическому росту, а также обширные прямые иностранные инвестиции, привлекаемые высокой рентабельностью капитала. Эти элементы дополнительно ускорили экономический подъем Китая [1], способствуя росту занятости и экспорта, появлению вторичных технологических эффектов и т. д.
- Реформа системы домашних регистраций, позволявшая миграции сельского населения в города, что помогло вторичным и третичным отраслям абсорбировать избыточную рабочую силу сельскохозяйственного сектора, повышая тем самым общую производительность и делая демографический фактор одним из ключевых в экономическом росте Китая.
- Эффективное использование уникальной системы земельных ресурсов правительством Китая для развития. Земля стала не только катализатором роста, но и фактором структурных изменений. Государство способствовало бурному развитию промышленности, предоставляя недорогую землю для инвестиций и ускоряя урбанизацию через капитализацию земельных ресурсов, создавая модель «земельного развития».

Тем не менее, с переходом экономики Китая к новому этапу умеренного роста, эффективность капитальных вложений, демографического бонуса и модели «земельного развития» снизилась. В ответ на это Китай усилил инвестиции в научные исследования и разработки, что привело к росту научных достижений, патентов и новых продуктов, и «инновационный подход» стал стратегией национального устойчивого развития [2].

Для применения китайского опыта в России важно учитывать структурные изменения, характерные для китайской модели. Китай, пройдя свой самобытный путь индустриализации, перешел от национальной к сельской индустриализации и к развитию промышленных парков.

В контексте инновационного планирования, опыт Китая оказывает значительное влияние на экономическое развитие, с акцентом на человеческий фактор и сокращение бедности. Переход Китая от плановой к открытой экономике привел к увеличению зависимости от международной торговли и внешних рынков. Однако глобальный финансовый кризис и растущий популизм в западных странах способствовали снижению этой зависимости, подталкивая Китай к созданию новой экономической модели, основанной на балансе между внутренним и международным рынками.

В период реформ, Китай испытал значительный экономический рост и улучшение благосостояния населения, хотя это также привело к увеличению доходного неравенства. В стремлении к общему процветанию правительство сосредоточилось на справедливом распределении доходов и улучшении качества жизни, включая инфраструктуру и социальное обеспечение, что повысило уровень удовлетворенности и благосостояния населения. Эти уроки и подходы могут быть важны для России при адаптации китайского опыта инновационного планирования.

Таким образом, если переходить к конкретным рекомендациям по выбору стратегий, России необходимо сосредоточиться на развитии финансовой поддержки предпринимательства и инноваций, включая создание инвестиционных фондов, налоговые льготы, субсидии, государственные гарантии и сниженные процентные ставки [3]. Важным является разработка институциональных механизмов для стимулирования массового предпринимательства и инноваций [4], включая развитие сервисной инфраструктуры, демонстрационных центров и реформу образовательной системы с акцентом на инновации и предпринимательство.

Ключевое значение имеет подготовка квалифицированных кадров через обучение в отечественных и зарубежных вузах, а также создание условий для возвращения молодых ученых из-за рубежа, включая высокие зарплаты и обеспечение инфраструктуры для исследований. Научные центры и вузы должны активно участвовать в инновационной политике, обеспечивая эффективный перенос знаний от исследований к коммерциализации.

Кроме того, немаловажным драйвером экономического процветания Китая явилась его политика по привлечению зарубежных инвестиций в экономику. Российская Федерация могла бы получить очень высокие дивиденды, если бы поток прямых зарубежных инвестиций в экономику страны вырос.

Для улучшения инвестиционного климата России могут быть предприняты следующие шаги:

Улучшение законодательной и налоговой среды: Создание стабильной и прозрачной правовой среды, упрощение налогового законодательства и предоставление налоговых льгот могут существенно повысить привлекательность России для иностранных инвесторов.

Развитие инфраструктуры: Инвестиции в транспортную, технологическую и социальную инфраструктуру улучшают бизнес-среду, делая её более привлекательной для зарубежных компаний.

Укрепление защиты инвестиций и прав собственности: Гарантии прав собственности и защита инвестиций от политических и экономических рисков являются ключевыми факторами для привлечения иностранных инвесторов.

Таким образом, Россия имеет все возможности для модернизации и усиления своей экономики, используя опыт Китая как стратегического партнера. Вместе с тем, это не означает прямое копирование китайской модели, а скорее представляет из себя адаптацию успешных китайских стратегий под свои уникальные социально-экономические условия и особенности.

Список литературы:

1. Chen J., Yin X., and Mei L. Holistic Innovation: An Emerging Innovation Paradigm / J. Chen, X. Yin, L. Mei // International Journal of Innovation. – 2020. – 17(1), 25-44.
2. Fan Dounan China’s innovation policy: formation phases / Dounan Fan // Kreativnaya ekonomika. – 2021. – d16(1), 331-344.
3. Ермилина Д.А. Стратегическое планирование в России: история и современность [Электронный ресурс] / Д.А. Ермилина // Проблемы рыночной экономики. – 2018. – № 1. С. 4–10. Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30014515 (дата обращения: 12.01.2024).
4. Переслегин С.Б. Проблема стратегирования развития научных исследований в РФ в свете требований Федерального закона № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / С.Б. Переслегин // Экономические стратегии. – 2020. - Т. 19. № 1(143). С. 60–71. Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28409516 (дата обращения: 16.01.2024).

ESG-ОТЧЕТНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Искакова Адия Даутбековна
студент,
Университет Нархоз,
Республика Казахстан, г. Алматы

Современные условия выявили резко возросший интерес к управлению компаниями, особенно теми, которые стремятся решать вопросы окружающей среды, социальных отношений, условий труда сотрудников и их общей роли в устойчивом развитии. Этот интерес обусловлен осознанием инвесторами, правительствами и обществом важности экологических и социальных аспектов, а также способности компаний управлять этими вопросами. Понимание того, как управление этими вопросами влияет на способность компаний создавать долгосрочную ценность и достигать глобальных приоритетных целей, становится ключевым фактором в современном бизнесе и инвестиционных стратегиях.

Актуальность исследования определяется растущим вниманием к устойчивому развитию и необходимостью компаний быть открытыми и прозрачными перед заинтересованными сторонами. Использование ESG-отчетности позволяет оценивать не только финансовую эффективность, но и социальное влияние и экологическую ответственность организаций, что становится ключевым фактором в принятии решений инвесторами, партнерами и потребителями.

При стратегическом анализе устойчивого развития предприятия осуществляется комплексное исследование его текущего и будущего функционирования. Это требует изучения как внешних, так и внутренних факторов, влияющих на положение организации и выявление путей ее развития. Сформулированные показатели и объяснения превращаются в стратегический план, который охватывает не только финансовые аспекты, но и социальную ответственность, отражая задачи устойчивого развития. Важность раскрытия информации о социальной ответственности наряду с финансовыми показателями становится очевидной в условиях современного социально-экономического развития. Результаты реализации такого плана и будущие направления обычно отражаются в отчете об устойчивом развитии [1].

В то время как запросы стейкхолдеров влияют на стратегии организаций, все больше компаний осознают важность анализа устойчивого развития. Однако отсутствие унифицированных стандартов затрудняет сравнение показателей отчетности разных компаний. Это создает необходимость в разработке информационно-методического обеспечения и усовершенствовании законодательства в области стратегического анализа и нефинансовой отчетности [2, с. 15]. Именно здесь ESG-отчетность выступает как современный инструмент, помогающий организациям планировать и достигать цели устойчивого развития через оценку их воздействия на окружающую среду, социальную сферу и качество управления.

ESG-показатели, ориентированные на экологические, социальные и управленческие аспекты, применяются в различных отраслях экономики и подстраиваются под специфику каждого предприятия. В зависимости от сектора деятельности фокус может смещаться на определенные аспекты — например, добывающие предприятия сосредотачиваются на экологическом компоненте, тогда как сфера услуг акцентирует внимание на социальной политике и управлении [3].

Важно отметить, что, в то время как финансовая отчетность является обязательным элементом для любого бизнеса, представление нефинансовой информации, включая ESG отчеты, пока что не имеет такого же статуса обязательности. В контексте Казахстана это особенно заметно, где ESG отчетность, охватывающая экологические, социальные и управленческие аспекты деятельности, в основном публикуется в годовых отчетах крупными публичными компаниями [4]. Эта тенденция отражает широкий международный тренд, где нефинансовая отчетность все еще находится на этапе становления и не всегда требуется законодательством, но ее значимость и влияние на репутацию и инвестиционную привлекательность компаний

постоянно растут. Таким образом, хотя публикация нефинансовой информации может быть добровольной, она становится все более важной для прозрачности, ответственности и устойчивого развития компаний, особенно в свете растущих требований со стороны инвесторов и общественности.

ESG-отчетность предоставляет компаниям целый ряд преимуществ, включая систематизацию рисков и возможностей деятельности, что повышает управленческую эффективность. Компании, публикующие такую отчетность, зачастую обретают конкурентное преимущество, привлекая инвестиционные и кредитные ресурсы, так как инвесторы и кредиторы все больше ориентируются на экологически ответственные и социально ориентированные предприятия. Это также помогает снизить давление со стороны рынка и регулирующих органов, возможно даже обеспечив преференции и сниженные налоговые ставки от государства [5, с. 67].

Развитие международного сотрудничества также становится возможным благодаря участию в глобальной повестке устойчивого развития. Повышение конкурентоспособности на рынке труда является еще одним важным аспектом, так как организации, поддерживающие устойчивые цели, привлекают сотрудников, заботящихся о глобальных проблемах и разделяющих корпоративную культуру. Также это усиливает доверие сотрудников к компании. Потребители, ориентирующиеся на экологические аспекты, склонны предпочитать продукцию компаний, ведущих ESG-отчетность, что увеличивает их интерес к продукции или услугам таких компаний.

Все эти аспекты напрямую влияют на финансовое положение и репутацию компании, подчеркивая значимость ESG-отчетности как инструментария. Для достоверности и стандартизации ESG-отчетов компании опираются на такие стандарты подготовки отчетности, как Стандарты отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) и Стандарты отчетности SASB (Sustainability Accounting Standards Board), которые предоставляют методологию и рекомендации для раскрытия информации. Это обеспечивает единообразие и сравнимость данных, повышая тем самым доверие и понимание со стороны заинтересованных сторон [6].

В качестве примера проведем анализ ESG-отчетности компании АО «КазМунайГаз».

В таблице 1 показаны экологические показатели компании.

Таблица 1.

Экологические показатели АО НК «КазМунайГаз» в 2020-2022 гг. [7]

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Абсол.изм, +/-		Отн. изм., %	
				2021 г.	2022 г.	2021 г.	2022 г.
Выбросы NO, тонн на 1 тыс. тонн добычи УВС	0,21	0,22	0,24	0,01	0,02	4,76	9,09
Выбросы SO, тонн на 1 тыс. тонн добычи УВС	0,2	0,23	0,22	0,03	-0,01	15,00	-4,35
Интенсивность сжигания	2,95	2,2	2,1	-0,75	-0,1	-25,42	-4,55

Анализируя экологические показатели АО НК «КазМунайГаз» за 2020-2022 годы, можно заметить, что компания демонстрирует определенные изменения в своем экологическом воздействии. В частности, наблюдается рост выбросов NO и уменьшение выбросов SO на единицу добычи углеводородного сырья. Такой рост выбросов NO может указывать на увеличение интенсивности производственных процессов или изменение их эффективности. С другой стороны, уменьшение выбросов SO после небольшого увеличения может свидетельствовать о введении мер по контролю или очистке выбросов.

Интенсивность сжигания показывает снижение, что представляет собой положительную тенденцию, отражающую возможное улучшение эффективности использования ресурсов или эффективности процессов сжигания. Общее снижение этого показателя говорит о стремлении компании к сокращению воздействия на окружающую среду и улучшению экологической эффективности своих операций. Таким образом, хотя компания и сталкивается с некоторыми вызовами, связанными с управлением своими выбросами, общее снижение интенсивности сжигания может свидетельствовать о ее прогрессе в области экологической эффективности и стремлении к уменьшению отрицательного воздействия на окружающую среду. Эти изменения могут также отражать реакцию компании на внешние требования и ожидания в области экологического регулирования и устойчивого развития.

Социальные показатели развития компании показаны в таблице 2.

Таблица 2.

Социальные показатели АО НК «КазМунайГаз» в 2020-2022 гг. [7]

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Абсол.изм, +/-		Отн. изм., %	
				2021 г.	2022 г.	2021 г.	2022 г.
Фактическая численность сотрудников, чел.	61587	60173	47437	-1414	-12736	-2,30	-21,17
Коэффициент несчастных случаев с потерей рабочего времени (LTIR)	0,34	0,29	0,31	-0,05	0,02	-14,71	6,90
Коэффициент смертельных случаев (FAR)	1,48	0	2,93	-1,48	2,93	0	0

Из социальных показателей АО НК «КазМунайГаз» за 2020-2022 годы видно, что численность сотрудников компании существенно уменьшилась, особенно в 2022 году, что может быть связано с реструктуризацией, оптимизацией или изменениями в производственных процессах. Существенное сокращение рабочей силы может оказывать влияние на операционную деятельность компании и требует внимательного управления персоналом и мер поддержки для сотрудников. Коэффициент несчастных случаев с потерей рабочего времени (LTIR) показывает небольшое улучшение в 2021 году, но затем незначительное увеличение в 2022 году. Это указывает на то, что, несмотря на некоторые усилия по улучшению безопасности труда, сохраняется необходимость в дальнейшем снижении травматизма и повышении безопасности на рабочих местах.

Коэффициент смертельных случаев (FAR) колеблется, снизившись до нуля в 2021 году, но резко возросший в 2022 году. Это колебание требует особого внимания и анализа причин, поскольку любые смертельные случаи на рабочем месте крайне серьезны и требуют тщательного расследования и внедрения дополнительных мер безопасности. В рамках своей новой Стратегии развития на период с 2022 по 2031 год АО НК «КазМунайГаз» уделяет особое внимание устойчивому развитию и снижению углеродоемкости производства. Она ставит перед собой стратегическую цель, согласно которой все бизнес-процессы и решения должны интегрировать принципы устойчивого развития.

В АО НК «КазМунайГаз» управление аспектами устойчивого развития основывается на ряде принципов, обеспечивающих комплексный и системный подход. Одним из основополагающих является стремление к долгосрочному сотрудничеству и диалогу с заинтересованными сторонами, что подразумевает учет взаимных интересов и балансирование между потребностями организации и ожиданиями общества. Подотчетность и воздействие занимают центральное место в деятельности компании, подчеркивая необходимость прозрачности и ясности во всех решениях и действиях.

Ценности и этическое поведение служат основой для всех решений и действий в компании, включая уважение, честность, открытость, командный дух, доверие, добросовестность и справедливость. Соблюдение законов и норм, включая уважение прав человека, является неотъемлемой

частью операционной деятельности. В дополнение нетерпимость к коррупции отражает стремление компании поддерживать высокие стандарты во всех аспектах своей работы.

Открытость и прозрачность, а также уважение и соблюдение интересов заинтересованных сторон, вытекающих из законодательства, договоров или деловых отношений, являются ключевыми для поддержания доверия и понимания. Недопустимость конфликта интересов подчеркивает важность независимого и объективного выполнения обязанностей сотрудниками и должностными лицами. Важность личного примера и мотивации со стороны руководящих должностных лиц акцентируется как средство внедрения и практического применения принципов устойчивого развития во всей организации. Все эти принципы вместе формируют основу для эффективного управления устойчивым развитием в АО НК «КазМунайГаз», поддерживая его стратегические цели и общественные обязательства.

АО НК «КазМунайГаз» принимает комплексный и многоуровневый подход к управлению устойчивым развитием, стремясь согласовать свои действия с интересами всех сторон, соблюдая при этом законодательные рамки и этические нормы. Управление устойчивым развитием в компании организовано иерархически и функционально, начиная от стратегического руководства и контроля со стороны Совета директоров и Комитета по безопасности, охране труда, окружающей среде и устойчивому развитию, и заканчивая индивидуальной ответственностью каждого сотрудника. Стратегическое руководство осуществляется Советом директоров, который определяет общие направления и контролирует внедрение принципов устойчивого развития. Комитет по безопасности и устойчивому развитию, являясь частью Совета директоров, фокусируется на конкретных вопросах, связанных с устойчивым развитием, подготавливая рекомендации и отчеты [7].

На оперативном уровне, Правление и, в частности, Заместитель Председателя Правления, отвечающий за устойчивое развитие, координирует и мониторит реализацию установленных политик, стандартов и целей, управляя деятельностью и оценивая ее результаты. Параллельно, Сектор устойчивого развития в составе Департамента стратегии и управления портфелем инвестиций берет на себя роль координатора и методологического центра, обеспечивая интеграцию устойчивого развития в бизнес-процессы. На тактическом уровне структурные подразделения компании проводят анализ ситуации, выявляют и управляют рисками, разрабатывают инициативы и готовят отчетность, тем самым внося вклад в реализацию стратегии устойчивого развития. Они также активно взаимодействуют с заинтересованными сторонами, формируя и реализуя механизмы диалога и сотрудничества.

Индивидуальный уровень включает личную ответственность каждого сотрудника за соблюдение и продвижение принципов и стандартов устойчивого развития в своей повседневной работе и поведении. Такой многоуровневый и интегрированный подход позволяет АО НК «КазМунайГаз» организовать эффективное управление устойчивым развитием, учитывая различные аспекты и уровни организационной структуры, и способствует достижению целей устойчивого развития на всех уровнях компании.

Таким образом, ESG-отчетность выступает в качестве значимого инструмента стратегического анализа, способствующего устойчивому развитию предприятий. Применение ESG-показателей позволяет организациям, включая АО НК «КазМунайГаз», систематически оценивать и управлять экологическими, социальными и корпоративными аспектами своей деятельности. Основываясь на принципах долгосрочного сотрудничества, открытости, прозрачности и подотчетности, а также соблюдения высоких этических стандартов и законов, компании стремятся к повышению эффективности своего управления, минимизации рисков и улучшению репутации.

Анализ показателей эффективности и рисков, связанных с экологией и социальными аспектами, представленный в ESG-отчетах, демонстрирует их прямое влияние на финансовые результаты и конкурентоспособность компаний. Учет этих аспектов не только улучшает операционную деятельность, но и способствует формированию устойчивых стратегий, учитывающих долгосрочные цели и интересы заинтересованных сторон.

Социальные изменения, такие как изменение численности сотрудников и уровня несчастных случаев, подчеркивают важность внедрения и поддержания сильной корпоративной культуры, ориентированной на безопасность, этику и уважение к правам человека. В то же время экологические изменения требуют непрерывного мониторинга и улучшения управленческих практик в области охраны окружающей среды. Внедрение и поддержание ESG-принципов через разные уровни корпоративной структуры, от Совета директоров до каждого сотрудника, показывает целостный подход к управлению устойчивым развитием. Этот подход не только способствует улучшению текущего положения компаний, но и обеспечивает их готовность к будущим вызовам, укрепляя их положение на рынке и в обществе.

Список литературы:

1. Вострикова Е.О. ESG-критерии в инвестировании: зарубежный и отечественный опыт // https://cyberleninka.ru/article/n/esg-kriterii-v-investirovanii-zarubezhnyy-i-otechestvennyy-opyt
2. Батаева Б.С., Вавилина А.В. Зарубежная практика развития социально ответственных инвестиций // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Экономика. Управление. Право». 2016. № 1. С. 15-23. URL: https://doi.org/10.18500/1994-2540-2016-16-1-15-23.
3. Ефимова О.В. Анализ влияния принципов ESG на доходность активов: эмпирическое исследование // https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-vliyaniya-printsipov-esg-na-dohodnost-aktivov-empiricheskoe-issledovanie
4. Van Holt T., Whelan T. Research frontiers in the era of embedding sustainability: Bringing social and environmental systems to the forefront. Journal of Sustainability Research. 2021;3(2): e210010. DOI: 10.20900/jsr20210010
5. Freemen R.E. Strategic management: A stakeholder approach. Cambridge: Cambridge University Press; 2010. 292 p.
6. Марсден Э. Задачи ESG в 2021 году: сокращение разрыва между ожиданиями и реальностью // https://www.janushenderson.com/fr-fr/investor/article/esg-in-2021-closing-the-expectations-gap-emea/
7. Годовой отчет АО НК «КазМунайГаз» // https://www.kmg.kz/upload/iblock/7a5/pmq8y0ht42277t8krlnmvxobhs7s78vo/KMG_AR2021_RUS%20(1).pdf

МЕТОДЫ ОБОСНОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ В РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНОЙ СЕТЕВОЙ КОМПАНИИ

Левковская Дарья Сергеевна
магистрант,
ТОГУ «Тихоокеанский государственный университет»,
РФ, г. Хабаровск

METHODS FOR JUSTIFYING AN INVESTMENT PROGRAM IN A DISTRIBUTION NETWORK COMPANY

Daria Levkovskaya
Undergraduate student,
Pacific State University,
Russia, Khabarovsk

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены вопросы управления инвестиционными проектами электроэнергетики. Анализируется методы для обоснования стоимости на предпроектной стадии жизненного цикла инвестиционного проекта.

ABSTRACT

The article discusses the issues of managing investment projects in the electric power industry. Methods for justifying the cost at the pre-project stage of the life cycle of an investment project are analyzed.

Ключевые слова: инвестиционный проект, инвестиционная программа, жизненный цикл объекта капитального строительства, укрупненные нормативы цены строительства, обоснование инвестиций.

Keywords: investment project, investment program, life cycle of a capital construction project, aggregated construction price standards, investment justification.

Инвестиционный проект – обоснование экономической целесообразности, объема и сроков осуществления капитальных вложений, в том числе необходимая проектная документация, разработанная в соответствии с законодательством Российской Федерации [1].

Инвестиционная программа – документ, состоящий из инвестиционных проектов, планируемых к реализации в установленные программой сроки, утвержденной в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2009 года № 977 «Об инвестиционных программах субъектов электроэнергетики» [2].

Одна из задач электросетевых компаний — планирование долгосрочной инвестиционной программы на пять лет вперед. Поэтому актуален вопрос точности и обоснованности стоимости объектов.

Процесс управления стоимости строительства можно поделить на два этапа – этап планирования и определения достоверной стоимости строительства и этап контроля и удержания стоимости в ранее определенных пределах. Данные стадии соответствуют основным этапам жизненного цикла объекта капитального строительства (рис. 1) [3].

Этапы жизненного цикла объекта капитального строительства							
Планирование капитальных вложений	Пред проектные проработки	Инженерные изыскания	Архитектурно-строительное проектирование	Строительство	Эксплуатация	Реконструкция	Снос (ликвидация)
Планирование капитальных вложений и определение достоверности стоимости строительства				Контроль и удержание стоимости в ранее определенных пределах			
Этапы управления стоимости строительства объекта							

Рисунок 1. Взаимосвязь этапов жизненного цикла объекта капитального строительства и этапов управления стоимостью строительства

При планировании капитальных вложений в инвестиционные проекты электроэнергетики используются расчеты, подготовленные различными методами, в зависимости от объема и сложности проекта:

- Укрупненный норматив цены строительства (далее НЦС);
- Объекты-аналоги;
- Локальные сметные расчеты;
- Укрупненный норматив цены (УНЦ).

Рассмотрим данные методы подробнее:

Сборники НЦС применяются только для нового строительства. Выпускаются ежегодно. Для объектов электроэнергетики разработано два сборника:

1. НЦС 81-02-12-2023 Сборник N 12. Наружные электрические сети [4];
2. НЦС 81-02-21-2023 Сборник N 21. Объекты энергетики (за исключением линейных) [5].

Объекты - аналоги, можно выделить как метод, который более точный, в определении оценки стоимости. Так в случае корректного подбора аналога, данный метод обеспечивает соответствие стоимостных показателей проектируемого объекта показателям реального, построенного объекта, технические показатели которого соответствует прошедшей согласование и экспертизу проектно-сметной документации (далее ПСД).

Выбор объекта-аналога осуществляется из числа реализованных объектов электросетевой организации, где технико-экономические показатели, основные проектные решения, производственное или функциональное назначение, условия которых максимально соответствуют проектируемому объекту [3].

Стоимость работ объекта строительства может быть определена по одной локальной смете, при этом объектная смета не составляется, роль объектной сметы в данном случае выполняет локальная смета, в конце которой могут включаться средства на покрытие лимитированных и прочих затрат. Локальные сметные расчеты на отдельные виды работ и затрат, формируются на основании ведомости объемов работ и актов обследования на объекты электроэнергетики.

Одним из инструментов регулирования инвестиционной программы является УНЦ, где указаны типовые технологические решения капитального строительства объектов электроэнергетики в части объектов электросетевого хозяйства [6].

Инвестиционные программы распределительных сетевых компаний утверждаются при условии не превышения объема финансовых потребностей, необходимых для реализации инвестиционных проектов строительства, реконструкции, модернизации, технического перевооружения или демонтажа указанных объектов, над объемом финансовых потребностей, определенным в соответствии с УНЦ типовых технологических решений капитального строительства объектов электроэнергетики, утверждаемые Министерством энергетики Российской Федерации.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 25.02.1999 № 39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений».
2. Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2009 года № 977 «Об инвестиционных программах субъектов электроэнергетики».
3. Мошкалёв Д.С., Бахтизина А.Р. Методы и инструменты управления стоимостью строительства на предпроектном этапе жизненного цикла объекта капитального строительства // Вестник МГСУ. 2023. Т. 18. Вып. 1. С. 132–142.
4. Приказ Минстроя России от 6 марта 2023 г. № 153/пр «Об утверждении укрупненных нормативов цены строительства «Укрупненные нормативы цены строительства. НЦС 81-02-12-2023. Сборник № 12. Наружные электрические сети».
5. Приказ Минстроя России от 14 марта 2023 г. № 182/пр «Об утверждении укрупненных нормативов цены строительства «Укрупненные нормативы цены строительства. НЦС 81-02-21-2023. Сборник № 21. Объекты энергетики (за исключением линейных)».
6. Приказ Министерства энергетики РФ от 17 января 2019 г. N 10 «Об утверждении укрупненных нормативов цены типовых технологических решений капитального строительства объектов электроэнергетики в части объектов электросетевого хозяйства».

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ «МНОГОПОЛЯРНЫЙ МИР»

Михайленко Екатерина Васильевна
студент,
Владивостокский государственный университет,
РФ, г. Владивосток

Котляр Надежда Васильевна
канд. ист. наук, доцент,
Владивостокский государственный университет,
РФ, г. Владивосток

THE CONCEPT AND ESSENCE OF A MULTIPOLAR WORLD

Ekaterina Mikhaylenko
Student,
Vladivostok State University,
Russia, Vladivostok

Nadezhda Kotlyar
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Vladivostok State University,
Russia, Vladivostok

АННОТАЦИЯ

Понятие и сущность «многополярного мира» представляют собой определенный поворот в глобальном геополитическом ландшафте, отход от биполярного мира, в котором доминируют одна или две сверхдержавы, в сторону конфигурации, в которой несколько государств обладают значительной властью и влиянием на международной арене. Данная статья посвящена теоретическим основам многополярности, изучению ее отличий от биполярной системы международных отношений. Целью исследования выступает теоретический анализ понятия «многополярный мир» и его сущности. Теоретическая рамка исследования основана на трудах таких авторов, как: Збигнев Бжезинский, Дугин А.Г., Джон Миршаймер, Джозеф Най, Дэвид Лейк и другие. В рамках данного исследования методологической основой выступают: диалектический метод и системный подход, которые предполагают анализ явлений в их постоянном развитии и взаимосвязи. Использование данной методологии позволяет многостороннее анализировать понятия и сущность «многополярный мир».

ABSTRACT

The concept and essence of the «multipolar world» represent a certain turn in the global geopolitical landscape, a shift from a bipolar world dominated by one or two superpowers to a configuration in which several states have significant power and influence in the international arena. This article is devoted to the theoretical foundations of multipolarity, the study of its differences from the bipolar system of international relations. The aim of the study is to theoretically analyse the concept of «multipolar world» and its essence. The theoretical framework of the study is based on the works of such authors as: Zbigniew Brzezinski, A.G. Dugin, John Mearsheimer, Joseph Nye, David Lake and others. The methodological basis of this study is the dialectical method and the system approach, which involves analysing phenomena in their constant development and interrelation. The use of this methodology allows a multilateral analysis of the concepts and essence of «multipolar world».

Ключевые слова: многополярный мир, биполярный мир, международные отношения.
Keywords: multipolar world, bipolar world, international relations.

Сегодня «многополярный мир» в рамках международных отношений представляет собой политическую модель мирового устройства, характеризующуюся наличием множества центров власти, включая политические, военные, экономические и культурные, которые обладают сопоставимыми возможностями и не стремятся к распространению своего влияния путем насилия или манипуляций. Многополярный мир является более справедливой и гармоничной концепцией мирового устройства по сравнению с однополярным или биполярным миром [1]. В такой мировой модели отсутствует доминирование одной или двух держав над всем миром, что снижает риск глобальных конфликтов и локальных войн, связанных с попытками установить мировую гегемонию. Кроме того, многополярный мир сохраняет возможность для разных стран делать собственные внешнеполитические выборы и стимулирует здоровую конкуренцию между различными цивилизациями. Основной принцип многополярного мира – баланс сил, где ни одно государство не обладает абсолютной властью над другими. Однако, существует несколько государств, которые могут оказывать влияние на мировую политику и принимать ключевые решения, и, такой подход отражает разнообразие интересов и ценностей в мировых отношениях. Многие философы, а также политические деятели прилагали усилия к определению понятия «многополярного мира» и, также существуют различные теории о том, как на самом деле устроено государство под таким влиянием. В связи с разными определениями существуют некоторые различия в подходах к определению понятия «многополярный мир» (таблица 1) [2; 3].

Таблица 1.

Авторские подходы к определению понятия «многополярный мир»

Автор	Определение
Збигнев Бжезинский	Многополярный мир представляет собой геополитическую концепцию, характеризующуюся отсутствием явной супердержавы, которая бы имела абсолютное господство на мировой арене.
Дугин А.Г.	Многополярный мир (геополитическая многополярность) – это концепция мирового устройства, в которой существуют несколько геополитических центров власти, имеющих свои интересы и влияние на глобальные события.
Джон Миршаймер	Многополярный мир – система, в которой несколько больших держав конкурируют за власть и влияние, что часто приводит к геополитическим конфликтам.
Джозеф Най	Многополярный мир представляется, как мировая система, в которой существует несколько главных центров власти, не обязательно стремящихся к глобальному господству, и где отсутствует единое центральное управление мировыми делами.
Дэвид Лейк	Многополярный мир – система, в которой разные державы обладают способностью влиять на формирование мировой политики, и это взаимодействие между ними создает сложную динамику мировых отношений.

Представленные авторские подходы к определению понятия «многополярного мира» разнообразны и отражают сложность данной концепции в международных отношениях. Исходя из таблицы 1 и анализа авторских подходов к определению понятия «многополярный мир» выделим несколько подходов в рамках данных определений (таблица 2) [4].

Таблица 2.

Авторские подходы к определению понятия «многополярный мир»

Подходы	Описание	Авторы
Концепция привлекательности и убедительности	Авторами отмечено, что «многополярный мир» основан на привлекательности и убедительности нематериальных факторов, таких как культура, идеалы, политические системы и ценности.	Збигнев Бжезинский Дугин А.Г. Джон Миршаймер
Вектор на установление долгосрочных дружественных отношений	Некоторые авторы отмечают, что «многополярный мир» направлен на установление долгосрочных дружественных отношений с другими государствами. Это достигается через притягательность и влияние идеологии, образа жизни, культурных продуктов и институтов страны	Дугин А.Г. Джон Миршаймер
Вектор на использование культурных и идеологических ресурсов	Некоторые из авторов определяет «многополярный мир», как возможность использования страной своих культурных и идеологических ресурсов для формирования своего образа в глазах других государств. Это позволяет стране достигать своих национальных интересов и целей в международной арене.	Джозеф Най Дэвид Лейк

Таким образом, подводя итог анализа подходов к определению понятия «многополярный мир» придем к выводу, что вышеуказанные подходы к определению данного понятия ориентированы на привлекательность и убедительность нематериальных факторов, а также на стремление установить долгосрочные дружественные отношения, использование культурных и идеологических ресурсов, а также акцент на демократических и институциональных нормах влияния [5].

Сформулированная автором А.Г. Дугиным концепция многополярного мира объединяет в себе аспекты анализа событий в мировой политике, теоретического понимания развития международных отношений в современности и представляет собой ориентированный практический политический проект, направленный на деконструкцию, критику и изменение текущего мирового порядка. Таким образом, она служит примером «заинтересованного знания» в области теории международных отношений. Кроме того, при разработке теории многополярного мира А.Г. Дугин вдохновлялся идеями, которые черпал из различных политических и культурно-антропологических исследований, а также социально-философских систем. Также, на формирование теории многополярного мира значительно повлияла постпозитивистская революция в теории международных отношений, увеличение интереса к критической теории, и усилия, направленные на разработку теории международных отношений, не ориентированной на западные концепции. Многополярный мир характеризуется разнообразием политических, экономических и военных аспектов, которые играют весомую роль в глобальных делах. Выделим важные аспекты многополярного мира [6]:

1 Распределение власти.
2 Конкуренция и сотрудничество.
3 Глобальные вызовы.
4 Геополитические перемены.
5 Глобальное управление.

Итак, можно отметить, что многополярный мир создает сложную и динамичную картину мировых событий, которая требует от каждого из участников этих отношений адаптации к новым реалиям и поиска сбалансированных решений для сотрудничества и урегулирования конфликтов.

Так же можно отметить, что многополярный мир – это мировой порядок, в котором существует несколько центров власти и влияния, и совсем не обязательно, чтобы данные центры подчинялись одному государству или блоку государств и такой мир характеризуется уравновешиванием сил и конкуренции между различными государствами. Также стоит отметить, что в рамках международных отношений многополярный мир может оказывать влияние на различные аспекты межгосударственных взаимодействий (таблица 3) [7].

Таблица 3.

Основная роль многополярного мира в международных отношениях

Вектор влияния	Описание
Привлекательность и влияние государства для других стран	Использование «многополярного мира» позволяет стране привлекать и удерживать внимание других государств на международной арене. Это достигается через экономическую мощь, политическую стабильность, культурное и образовательное влияние и другие нематериальные факторы, которые делают страну привлекательной и влиятельной.
Разнообразие и культурный обмен	В многополярном мире государства являются разнообразными по культуре, языку, религии и образу жизни. Тем самым это создает возможности для культурного обмена, сотрудничества и диалога между различными культурами и народами.
Многосторонние организации и дипломатия	В многополярном мире многосторонние организации, такие как Организация Объединенных Наций (ООН), Всемирная торговая организация (ВТО) и другие, играют важную роль в регулировании мировых отношений. Использование многополярного мира предоставляет возможность этим организациям служить платформами для дипломатического взаимодействия и сотрудничества между государствами.
Воздействие на общественное мнение и формирование имиджа государства	В многополярном мире влияние на общественное мнение и формирование имиджа государства становятся важными аспектами внешней политики и международных отношений. Это достигается следующими способами, которыми государства могут воздействовать на общественное мнение и формировать свой имидж в таком мире: дипломатическая активность, культурный обмен, дипломатические мероприятия, экономическое сотрудничество.

Подводя итог, отметим, что многополярный мир оказывает весомое влияние на международные отношения, создавая тем самым новую динамику и факторы для государств и других участников на мировой арене. Кроме того, многополярный мир имеет большое значение в рамках развития международных отношений, которое позволяет государству достигать своих целей и интересов без использования принуждения. Также такая концепция реализации мировых отношений способствует установлению долгосрочных взаимоотношений, создает разнообразие культур и обмен этими знаниями между участниками отношений, способствует развитию многосторонних организаций и дипломатии между ними, создает воздействие на общественное мнение и формирование имиджа государства. В целом можно отметить, что многополярный мир создает сложную и динамичную среду для международных отношений. Государства должны подстроиться под новую реальность, учитывать разнообразие интересов и стремиться к сотрудничеству, чтобы обеспечить мир и стабильность в мировом масштабе.

Список литературы:

1. Карпиленя Н.В. Теоретические основы многополярного мира: евразийский взгляд из союзного государства / Н.В. Карпиленя. – М. : Архонт, 2020. – 426 с.
2. Андрющенко Г.И. Анализ конкурентоспособности России при переходе к многополярному миру / Г.И. Андрющенко, В.Д. Орехов, А.В. Блинникова // Московский экономический журнал. – 2022. - № 1. – С. 12-19.
3. Решетникова Н.Н. Аналитическое исследование эволюционных дисбалансов эпохи многополярного мира / Н.Н. Решетникова // А-фактор: научные исследования и разработки (гуманитарные науки). – 2021. – № 4. – С. 23-28.
4. Коцур Г. Проблема эстетизации политики на примере концепции многополярного мира / Г. Коцур // Международные процессы. – 2023. - № 1. – С. 1-19.
5. Мевлуд Д.Д. Основы сосуществования однополярного и многополярного мира / Д.Д. Мевлуд // Вестник Московского университета МВД России. – 2023. – № 2. – С. 45-51.
6. Семенов А.А. Многополярный мир как современная геополитическая реальность / А.А. Семенов, К.К. Гаспарян // Научный потенциал ВУЗа – производству и образованию. – 2021. – С. 409-413.
7. Круглов В.В. Тропинка в многополярный мир / В.В. Круглов // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. – 2023. – № 6. – С. 23-27.

ЦИФРОВОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РОССИИ

Чернюк Вероника Дмитриевна
студент,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
Институт экономики и управления,
РФ, г. Симферополь

Сфера цифрового предпринимательства начала развиваться быстрыми темпами с началом пандемии коронавируса, предприниматели были вынуждены в ускоренном режиме осваивать набор цифровых инструментов и внедрять в свою предпринимательскую деятельность. Стоить отметить, что пробел в предпринимательстве в Российской Федерации лежит в основе цифрового разрыва, поскольку цифровые технологии развиваются быстрее, чем правительства, и учреждения могут формулировать политику для регулирования этих технологий и использования предлагаемых ими преимуществ для большей пользы всему обществу. Поэтому необходимо изучение международного опыта реализации цифрового предпринимательства для заключение определенных выводов и рекомендаций.

Целью статьи является изучение международного опыта реализации цифрового предпринимательства для заключение определенных выводов и рекомендаций для Российской Федерации.

Для начала стоит рассмотреть сущность цифрового предпринимательства. Дудин М.Н. и Омарова З.К. полагают, что цифровое предпринимательство – это предпринимательство с использованием новых цифровых технологий (особенно социальных сетей, больших объемов данных, решений для мобильных устройств или «облаков»)» [1]. Целью такого использования может быть совершенствование деловых операций, изобретение новых бизнес- моделей, улучшение интеллектуальных ресурсов предприятия или общение с потребителями и заинтересованными сторонами [1].

Далее рассмотрен опыт Ирландии в развитии цифрового предпринимательства. Ирландия зарекомендовала себя, как страна с достаточно хорошей площадкой для ведения цифрового предпринимательства. В Ирландии создано государственное ведомство Enterprise Ireland, цель которого направлена на развитие предпринимательства в Ирландии на мировом рынке, а также на развитие инноваций и внедрение цифровых технологий. Кроме того, Enterprise Ireland владеет инвестиционным портфелем, в который входят инвестиции в более, чем 2000 бизнес-компаний с высоким потенциалом. Также Enterprise Ireland несет определенную ответственность за коммерциализацию исследований и принимает участие в привлечении предпринимателей в данный процесс. Данное агентство является одним из крупных инвесторов в стране. Также, стоит отметить, что в Ирландии достаточно хорошо развита правительственная программа по финансовой поддержке стартапов.

Ирландия располагает широким спектром преимуществ, которые связанны с регулированием инвестиционной деятельности: данную политику можно назвать одной из лучших в мире, в особенности, по получению инвестиционных льгот, по доступности квалифицированных кадров, а также по простоте налогообложения для бизнеса. Также Ирландия является привлекательной с точки зрения управления интеллектуальной собственностью Существенной чертой Ирландской бизнес-экосистемы является предоставление грантовой поддержки на всех стадий развития продукта: от рассмотрения перспектив бизнес-идеи, до масштабирования на мировом рынке [2].

Важными этапами при создании благоприятного бизнес-климата в Швеции стали устранение бюрократических барьеров в стране для предпринимателей в цифровой сфере, демонополизация сферы информационных услуг, а также предоставление льгот и субсидий для развития цифровой инфраструктуры и цифрового предпринимательства. Также, нельзя не сказать о высоком уровне электронного участия граждан страны в процессе принятия решений, что является скорее стечением как социальных, так и технологических факторов [2]. В Швеции

достаточно серьезную помощь развитию цифровому предпринимательству и инновациям оказывают многочисленные государственные организации, основными из них и являются: Министерство предпринимательства и инноваций, Шведское агентство публичного менеджмента. Также огромное значение в цифровой трансформации страны в Швеции уделяется образованию и развитию необходимых цифровых компетенций [3].

Цифровое предпринимательство в Китае имеет значительные перспективы, так как в стране имеется самое большое количество интернет-пользователей в мире – порядка 620 млн человек при общей численности населения свыше 1 млрд 412 млн человек (на 2021 год). На сегодняшний день цифровое предпринимательство Китая растет в 3 раза быстрее других секторов экономики и уже составляет приблизительно 10% от суммарного числа продаж [4]. Более половины цифрового предпринимательства Китая составляет крупнейшая в мире фирма Alibaba, которая занимается продажами в розницу и по схеме B2B. Стоит отметить, что китайские компании сохраняют тенденции к трансформации, поглощая последние международные технические достижения и внедряя их в свою деятельность.

Финляндия является небольшим центром цифрового предпринимательства. Предприниматели в основном молодые люди, с хорошим образованием, с желанием работать в экосистемах, где вместо конкуренции присутствует партнерские отношения. Предпринимательское дело в Финляндии ориентировано изначально на международную деятельность и наем международных сотрудников. Гибкость и творчество в подходе к работе и вероятность выгорания на работе, хорошо характеризует данные компании, где на первом плане успешное ведение бизнеса. Финская среда отличается прозрачностью и безопасностью. В тоже время, в обществе наблюдается слабая предпринимательская культура, а в экономике мало доступного капитала. Высокие налоги и сильная социальная защищенность рабочей силы тормозят развитие предпринимательства. Однако цифровое предпринимательство пользуется популярностью у молодежи, и данную популярность развивают и поддерживают на уровне целого общества [5].

Таким образом, в Российской Федерации необходимо создание привлекательного бренда страны для потенциальных иностранных партнеров и с целью привлечения прямых иностранных инвестиций в цифровое предпринимательство. Также российское цифровое предпринимательство сможет развиваться, только выходя на зарубежные рынки и участвуя в глобальной конкуренции. Поэтому выстраивание каналов взаимодействия с уже сформировавшимися цифровыми экосистемами стран-партнеров способно предложить множество выгод для развивающегося рынка в России.

Список литературы:

1. Дудин М.Н., Омарова З.К. Цифровое предпринимательство в сфере услуг и торговом секторе: сущность, цели, задачи, оценка экономических выгод // ЦИТИСЭ. – 2019. – № 1(18). – С. 31-32.
2. Гребнев Р.А. Международный опыт цифровой трансформации для Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/201660/1/90-100.pdf (дата обращения: 22.01.2024).
3. The Nordic Digital Ecosystem [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.nordicinnovation.org/Global/_Publications/Reports/2015/NDE_Web.pdf. (дата обращения: 22.05.2023).
4. Цифровой бизнес в Китае. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://studref.com/384504/informatika/tsifrovoy_biznes_kitae (дата обращения: 22.01.2024).
5. Рейя Анкар. «Цифровое предпринимательство в Финляндии» // Системный анализ и логистика: журнал.: выпуск 2(17), ISSN 2007-5687. – СПб.: ГУАП., 2018 – С. 3-6.

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЦИФРОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Яковлева Мария Владимировна

магистрант,
Уральский государственный экономический университет,
РФ, г. Екатеринбург

На сегодняшний день цифровая вызывает особый интерес у отечественных и зарубежных исследователей. Обусловлено это тем, что события пандемии COVID-19 заставили многих работодателей оперативно перевести сотрудников на домашнюю работу и настроить дистанционные рабочие процессы. Данная ситуация стала серьёзным катализатором для роста удаленных новых профессий и перехода части существующих в цифровые форматы. При этом, удалённая занятость даёт возможность совмещать работу и получение высшего образования студентам.

Цифровая занятость — это занятость, при которой в организации труда для получения / передачи объемов работ применяются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) и / или ИКТ являются результатом и / или инструментом выполнения трудовой функции. То есть, способы применения ИКТ могут отличаться в зависимости от формы занятости [1].

Развитие технологий всегда влечёт за собой появление новых экономических отношений и образованию новых профессий. Именно поэтому интернет-занятость стала выступать как новая форма занятости, а интернет-профессии заняли своё место на новом рынке труда.

Важную роль в становлении интернет занятости сыграла цифровая революция.

Цифровой революцией называют переход от механических технологий к цифровой электронике, который начался в начале 20-го века. Также цифровую революцией называют Третьей промышленной революцией. Косвенно этот термин также относится к радикальным изменениям, вызванным цифровыми вычислительными и коммуникационными технологиями в этот период.

Как следствие, появилось производство, основными особенностями которого являются:

1) Автоматизация процессов – замещение работников и части руководителей роботами и автоматизированными процессами.

2) Возможность удалённого общения позволило более эффективно распределять рабочее взаимодействие в пространстве.

3) Возращение части производств в рамки домашних хозяйств с новым технических оснащением.

4) Появление нового вида продукции.

При этом цифровые продукты можно разделить на:

1) Блага, не имеющие материального прототипа. Примером могут послужить программное обеспечение, аудио- и видеофайлы.

2) Цифровые копии существующих продуктов, сохраняющих качества своих прототипов. Примером могут выступать цифровые копии фильмов, оцифрованные книги.

3) Цифровые прообразы материальных благ, которые будут создаваться в будущем, в частности, домашними хозяйствами с помощью аддитивных технологий. Сюда относятся цифровые прообразы любой тиражируемой продукции, от машин и оборудования до одежды и обуви.

Интернет-занятость можно различать по формам работы:

1) Работа на дому (подразумевает выполнение сотрудником своих рабочих обязанностей по месту его проживания. Часто для такой формы занятости применяет формат home-офис и на персональный компьютер сотрудника устанавливается программа учёта рабочего времени и эффективности сотрудника).

2) Дистанционная работа (подразумевает удалённую форму занятости, когда сотрудник может выполнять свои рабочие обязанности в любом месте, на свой выбор).

3) Фриланс (новый формат занятости, подразумевает отсутствие постоянной работы на одного работодателя. Как правило, носит проектный характер и позволяет сотрудничать сразу с несколькими заказчиками).

Важно отметить, что фриланс не подразумевает исключительно дистанционную работу. Фрилансер вполне может приезжать в офис клиента для выполнения определённых услуг. Однако, для подавляющего большинства профессий на фрилансе свойственно сочетание с дистанционной работой.

Фриланс популярен среди таких профессий, как:

1) Журналисты.
2) Архитекторы.
3) Фотографы.
4) Видеографы.
5) Художники.
6) Дизайнеры.
7) Копирайтеры.
8) Переводчики текстов и речи.
9) Программисты.
10) Оптимизаторы.
11) SMM-менеджеры.
12) Сметчики и бухгалтеры.
13) Администраторы сайтов.
14) Модераторы.
15) И другие.

Данный список может продолжаться довольно долго. Это обусловлено достаточно быстрым развитием рынка фриланса, появлением новых профессий и переходом существующих в интернет-сферы.

Конечно, представители вышеперечисленных профессий могут также работать и в традиционных офисных условиях. Однако, растущая статистика Росстата (Росстата в 2014 году число сотрудников на дистанционной работе составляло не более 5%, а в 2020 уже 20%) говорит от том, что всё более количество людей предпочитают отказ от офиса в пользу удалённой работы, создавая этим новый тренд на рынке труда.

Список литературы:

1. Пенчковская Е.В. Цифровая занятость в условиях цифровой экономики / Е.В. Пенчковская // Инновационная парадигма экономических механизмов хозяйствования : сборник научных трудов VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Симферополь, 16 мая 2022 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2022. – С. 333-337. – EDN RGIYRB.
2. Гумерова Л.Д. Источники и последствия информационной перегрузки при цифровой занятости / Л.Д. Гумерова, Ю.А. Ефимова, Р.В. Файзуллин // Вестник Академии управления и производства. – 2022. – № 4. – С. 205-210. – EDN CMJWOT.
3. Фриланс как новая форма занятости в условиях цифровой экономики / Р.М. Лигидов, А.Х. Шапсигов, З.Х. Шадова [и др.] // Синергия Наук. – 2020. – № 44. – С. 195-204. – EDN IVSZPE.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

«СТУДЕНЧЕСКИЙ ВЕСТНИК»

Научный журнал

№ 3(289)
Январь 2024

Часть 5

В авторской редакции
Мнение авторов может не совпадать с позицией редакции

Свидетельство о регистрации СМИ: ЭЛ № ФС 77 - 68051 от 13.12.2016 г.

Издательство «Интернаука»
123182, г. Москва, ул. Академика Бочвара, д. 5, корпус. 2, к. 115
E-mail: mail@internauka.org

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 1

16+

Свидетельство о регистрации СМИ:
ЭЛ № ФС77-68051 от 13 декабря 2016