ПЕРМСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПОИСК ПУТЕЙ РЕШЕНИЯ

Материалы Региональной научно-практической конференции молодых ученых и студентов

(г. Пермь, ПГНИУ, 15 мая 2020 г.)

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
"Perm University Press"
Пермь 2020

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПОИСК ПУТЕЙ РЕШЕНИЯ

Материалы Региональной научно-практической конференции молодых ученых и студентов

(г. Пермь, ПГНИУ, 15 мая 2020 г.)

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
“Perm University Press”

Пермь, 2020

УДК 332.1
ББК 65.04
Э40

Э40 **Экономика** и управление: актуальные проблемы и поиск путей решения [Электронный ресурс] : материалы Региональной научно-практической конференции молодых ученых и студентов (г. Пермь, ПГНИУ, 15 мая 2020 г.) / Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2020. – 8,90 Мб ; 316 с. – Режим доступа: http://www.psu.ru/files/docs/science/books/sborniki/ekonomika-i-upravlenie-aktualnye-problemy-i-poisk-putej-resheniya-2020.pdf. – Заглавие с экрана.

ISBN 978-5-7944-3470-5

В сборник включены статьи молодых ученых (студентов, аспирантов, молодых преподавателей), подготовленные по материалам докладов, представленных на региональной научно-практической конференции «Экономика и управление: актуальные проблемы и поиск путей решения», прошедшей 15 мая 2020 г. на экономическом факультете Пермского государственного национального исследовательского университета.

Предлагаемые вниманию читателей работы представляют интерес для широкого круга специалистов в области экономики.

УДК 332.1
ББК 65.04

Издается по решению ученого совета экономического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета

Редакционная коллегия: д. э. н., доцент **М. А. Городилов**;
к. э. н., доцент **М. Ю. Молчанова**; д. э. н., доцент **И. Ю. Мерзлов;**
д. э. н., профессор **М. Н. Руденко**; к. ф.-м. н., доцент **А. Б. Бячков**;
д. э. н., профессор **Т. В. Миролюбова**; к. э. н., доцент **Е. А. Антинескул**;
к. э. н., доцент **Т. В. Пащенко**

Ответственный редактор: *А. М. Ощепков*
Технический секретарь: *А. Д. Шарафеева*

ISBN 978-5-7944-3470-5 © ПГНИУ, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ «МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ О СОВРЕМЕННОМ СОСТОЯНИИ КОНТРОЛЬНО-УЧЕТНОЙ И АНАЛИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ»

Громова В.А.
ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИЙ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ…… 6

Жуланова П.В., Чунарёва В.С.
ПРОБЛЕМЫ АУТСОРСИНГА БУХГАЛТЕРКИХ УСЛУГ……... 14

Ибатуллин Д.Ф., Губанов А.С.
МСФО: ВЗГЛЯД НА СТАНДАРТЫ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТА. ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ПОЛНОГО ПЕРЕХОДА С РСБУ НА МСФО…… 23

Кайгородова А.А.
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ……. 30

Овчинников С.О.
ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ…….. 39

Рожкова Д.А.
ВЛИЯНИЕ BLOCKCHAIN НА БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ……. 47

Снигирева О.Ю.
НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, МЕТОДИКА ОЦЕНКИ……. 56

Сушкова А.В.
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ…… 64

Терентьева Е.А.
ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ: ПОНЯТИЕ, ЗАДАЧИ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ, ЭЛЕМЕНТЫ И ОТЛИЧИЯ ОТ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА……. 69

Чикулаева Е.И.
ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ……. 77

Южанинова Е.П.
ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ…… 83

СЕКЦИЯ «”MARKETING FUSION” ГЛАЗАМИ ПОКОЛЕНИЯ Z»

Бабин К.А.
НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ…….. 95

Исмагилова К.Э.
МОНЕТИЗАЦИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ ПУТЕШЕСТВИЙ (НА ПРИМЕРЕ Momondo.ru)……. 104

Путилова М.А.
ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ АККАУНТОВ ТОРГОВЫХ ЦЕНТРОВ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ…… 107

Шорина Д.С.
ПЯТЁРОЧКА: СЕКРЕТЫ МАРКЕТИНГОВОГО УСПЕХА……. 113

СЕКЦИЯ «СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ»

Осеян Т.О.
РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ «ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТА»……. 117
Симонян Е.Р.
К ВОПРОСУ О СПЕЦИФИКЕ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ОЦЕНКИ РИСКОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ КЛАСТЕРНЫХ ПРОЕКТОВ……. 128
Суровяткина А.А.
РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ И АЛГОРИТМА ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА С УЧЕТОМ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ СОЧЕТАНИЯ СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОГО И ФАКТОРНОГО ПОДХОДОВ……. 135
Щелканова М.А.
МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» В УСЛОВИЯХ ОТТОКА НАСЕЛЕНИЯ ИЗ РАЙОНОВ ДОБЫЧИ НЕФТИ В ПЕРМСКОМ КРАЕ……. 144

СЕКЦИЯ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

Богатченко П.К.
ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНОВ УРАЛЬСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА……. 151
Демчило В.Н.
УГРОЗЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРМСКОГО КРАЯ……... 163
Зеленина Е.С.
ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА ДИНАМИКУ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В ПРИВОЛЖСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ (ПФО)…….. 171
Кострикова Е.С.
ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ……. 182
Чиркова А.М.
КОРРУПЦИЯ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РФ……. 192
Шелков А.М.
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РФ…… 200

СЕКЦИЯ «СОВЕРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Алексеев К.А.
КАК НЕ ДОПУСТИТЬ ОШИБОК ПРИ ВНЕДРЕНИИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА?..... 208
Белых Ю.
ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ…….. 219
Бузмакова Т.В.
ВЫНУЖДЕННЫЙ ПЕРЕХОД КОМПАНИЙ НА УДАЛЕННУЮ РАБОТУ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ……... 231

Жуланова П.В.
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ…….……. 239
Казакова А.В.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОЕКТА
В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.…… 248
Куфонина К.В.
ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ АНАЛИЗА
АЛЬТЕРНАТИВ ДЕЙСТВИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ……..…….. 256
Симонян И.Р.
СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ…… 264
Чрикян Д.Г.
ХОЛАКРАТИЯ КАК НОВАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИЕЙ……... 272
Чуркин М.Е.
ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ НИОКР В РОССИИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ…. 282
Шакирова Н.Н.
ОСОБЕННОСТИ ЗЕЛЕНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: РОССИЙСКИЙ ОПЫТ…… 290

СЕКЦИЯ «СОВРЕМЕННЫЙ ФИНАНСОВЫЙ РЫНОК РФ»

Алексеева В.Д., Пономарева А.А.
АНАЛИЗ ДИНАМИКИ УРОВНЯ БАНКОВСКОЙ КОНКУРЕНЦИИ В РФ…… 298
Катаева В.А., Мазунина С.В., Масалкина В.Р.
АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ ЗНАНИЙ В ОБЛАСТИ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ
У СТУДЕНТОВ ВУЗА НА 1 КУРСЕ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ 1 КУРСА
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ПГНИУ)…… 303

СЕКЦИЯ «МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ О СОВРЕМЕННОМ СОСТОЯНИИ КОНТРОЛЬНО-УЧЕТНОЙ И АНАЛИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ»

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИЙ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В.А. Громова, магистрант 2 курса
(Научный руководитель д.э.н., профессор Т.Г. Шешукова)
ПГНИУ, г. Пермь

Существенное влияние на достоверность бухгалтерской отчетности и финансового учета оказывают вопросы организации внутреннего контроля. В субъектах хозяйственной деятельности успешно проводятся внутренний контроль и аудит. Каждый хозяйствующий субъект должен организовывать и осуществлять внутренний контроль своей деятельности. Данный факт определен в статье 19 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [3]. Кроме того, взаимосвязь между организацией внутреннего контроля и управленческой системой субъекта хозяйственной деятельности отчетливо видна, его стратегией финансового, управленческого учета, порядком составления и предоставления отчетности.

Отсутствие единых стандартов и механизма организации внутреннего контроля в учреждениях бюджетной сферы определило актуальность данного исследования. Со стороны теории и практики важным является определение термина «внутренний контроль». От точности определения данного понятия зависит верное осмысление цели, субъектов и объектов, а также функций и задач. В данной статье авторами акцентируется внимание на основных функциях внутреннего контроля бюджетных учреждений.

Стоит обратить внимание, что в коммерческой сфере существует огромное количество нормативных и методических документов, регламентирующих проведение внутреннего контроля. Однако не стоит забывать про бюджетные учреждения, которые занимают значимый удельный вес в экономике России. В учреждениях бюджетной сферы организация системы внутреннего контроля формируется и развивается не так активно как в коммерческих структурах, в силу влияния нормативно-правовых актов, регламентирующих контроль за исполнением бюджета.

Контроль внутри учреждения содействует развитию и повышению эффективности работы, устремлен на своевременное и незамедлительное предотвращение отклонений и ошибок. Однако при применении на практике большинство компаний начинают испытывать трудности при организации и проведении внутреннего контроля.

Стоит обратиться к законодательству Российской Федерации, в частности к информации, представленной Министерством финансов. Внутренний контроль необходимо определять как процесс, направленный на получение достаточной уверенности в том, что экономический субъект обеспечивает:

– эффективность и результативность своей деятельности, в том числе достижение финансовых и операционных показателей, сохранность активов;

– достоверность и своевременность бухгалтерской (финансовой) и иной отчетности;

© Громова В.А., 2020

– соблюдение применяемого законодательства, в том числе при совершении фактов хозяйственной жизни и ведения бухгалтерского учета [4].

Отметим, что такая трактовка термина «внутренний контроль» соотносится с принципами ведения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности [4].

Что касается Бюджетного кодекса Российской Федерации, то в статье 265 «Государственный (муниципальный) финансовый контроль осуществляется в целях обеспечения соблюдения положений правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, правовых актов, обусловливающих публичные нормативные обязательства и обязательства по иным выплатам физическим лицам из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, а также соблюдения условий государственных (муниципальных) контрактов, договоров (соглашений) о предоставлении средств из бюджета. Государственный (муниципальный) финансовый контроль подразделяется на внешний и внутренний, предварительный и последующий. Внутренний государственный (муниципальный) финансовый контроль является контрольной деятельностью Федерального казначейства, органов государственного (муниципального) финансового контроля, являющихся органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации (органами местных администраций). Предварительный контроль осуществляется в целях предупреждения и пресечения бюджетных нарушений в процессе исполнения бюджетов бюджетной системы Российской Федерации. Последующий контроль осуществляется по результатам исполнения бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в целях установления законности их исполнения, достоверности учета и отчетности». В данных понятиях прослеживается конкретная необходимость предотвращения и преследование бюджетных нарушений, а также законность в исполнении бюджета, правильность ведения бухгалтерского учета и отчетности.

Необходимым является выделять эти аспекты при определении и характеристике понятия внутренний контроль, ведь первоочередной задачей в организациях бюджетной формы является эффективная реализация бюджета.

В приказе Министерства финансов Российской Федерации внутренний контроль устанавливается как процесс, который осуществляется в рамках управления казначейскими рисками руководителями, должностными лицами органов Федерального казначейства и прочее. Главным образом процесс направлен на обеспечение соблюдения нормативных правовых актов Российской Федерации, правовых актов Федерального казначейства, а также иных документов. Кроме того, процесс направлен на повышение экономности, эффективности и результативности деятельности органов Федерального казначейства, в разрезе финансового, административного и технологического направлений деятельности.

Обратим внимание на то, что важными аспектами организации контроля являются следование законодательству Российской Федерации и рост результативности в расходовании средств бюджета.

При проведении мероприятий внутреннего контроля предметом контроля считают соблюдение объектами контроля бюджетного законодательства и законодательства Российской Федерации в сфере закупок для обеспечения муниципальных нужд, при формировании и исполнении бюджета. Объектам контроля также необходимо соблюдать достоверность учета, полноту отчетности о реализации муниципальных программ и муниципальных заданий в пределах и рамках своих компетенций органов внутреннего муниципального финансового контроля,

установленные федеральными законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Отметим, что трактовка внутреннего контроля, обозначенная выше, соотносится с принципами ведения бухгалтерского учета и составления отчетности. Данная трактовка содержит достоверное определение термина «внутренний контроль» и направления действий контроля внутри организаций [8].

Для определения понятия и толкования данного термина в специализированной литературе можно встретить множество различных точек зрения. В теоретической части контроля внутрихозяйственного встречается разнообразие подходов ученых к трактовке сущности данного термина.

Авторами данной статьи внутренний контроль определяется в бюджетных учреждениях как «совокупность регламентированных внутренними документами действий по контролю структурных подразделений и направлений деятельности учреждения с целью предотвращения бюджетных нарушений, проверки соблюдения законодательства Российской Федерации в части исполнения бюджета, эффективного пользования бюджетных средств, точности проведения бухгалтерского учета и отчетности, предупреждения рисков» [7].

Качественная система внутреннего контроля и её организация увеличивают результативность деятельности организаций любой формы собственности. Важным элементом государственного регулирования экономикой является бюджетная система. Для бюджетных, казенных учреждений в число первостепенных задач не входит коммерческий интерес, это не максимизация цены бизнеса, прибыли от коммерческой деятельности. А важной задачей является выполнение управленческих, социальных, культурных, иных важных для граждан страны полномочий органов государственной власти, субъектов РФ, муниципальных образований. Эффективность внедрения внутреннего контроля в данного рода учреждениях направляется на повышение результативности функционирования учреждения в рамках исполнения государственного (муниципального) задания, качественного использования средств бюджетов, исполнение муниципальных программ и рациональное использование субсидий.

На предприятиях некоммерческого типа необходимость внутреннего финансового контроля спровоцировал переход к новым позициям управления и финансирования учреждений бюджетной сферы. Формирование рыночных капиталистических отношений в государственном секторе и проявление конкуренции среди организаций стимулирует необходимость приспосабливаться и использовать некоторые инструменты финансового менеджмента, а именно внутренний финансовый контроль. Условием эффективного распоряжения бюджетными средствами в учреждениях бюджетной сферы есть внутренний контроль.

Одной из задач в организации контроля является сближение стандартов и механизмов внутреннего контроля и внутреннего аудита с аналогичными стандартами в коммерческом секторе, несмотря на ограничение по востребованности отчетной информации, отражающей деятельность бюджетного учреждения и результатов ее анализа.

Несмотря на существующие ограничения в проведении мероприятий внутреннего контроля, польза и важность осуществления данного контроля оценивается с позиций следования внутренним приказам, стандартам и порядкам, планирования, учета и отчетности, особенно в части расходования средств и привлечения доходов в бюджеты. В частности, доходы, полученные в рамках

исполнения учреждениями своих функций и обязанностей, способствуют увеличению бюджета, обеспечивают эффективную деятельность.

Авторам данной статьи особое внимание также хотелось бы уделить раскрытию основных и значимых функций внутреннего контроля в бюджетных учреждениях в современное время.

В современных условиях цифровизации экономики внутренний контроль имеет направленность к максимальному использованию конкурентных преимуществ и эффективной организации своей деятельности с целью привлечения доходов вне бюджета, главным образом, для реализации определяющих целей функционирования бюджетного учреждения.

В бюджетных организациях внутренний финансовый контроль обычно включает в себя:

- внутренний бухгалтерский контроль,
- контроль над соответствием законодательным требованиям,
- контроль над эффективностью и результативностью деятельности [5].

Деятельность учреждения подчинена регламентации и характеризуется большими потоками информации, которые в настоящее время часто подвергаются обработке в электронных информационных системах. Информация накапливается и обрабатывается оперативно, что позволяет осуществлять непрерывный контроль за деятельностью не только самого учреждения в целом, но и всех его участников [2].

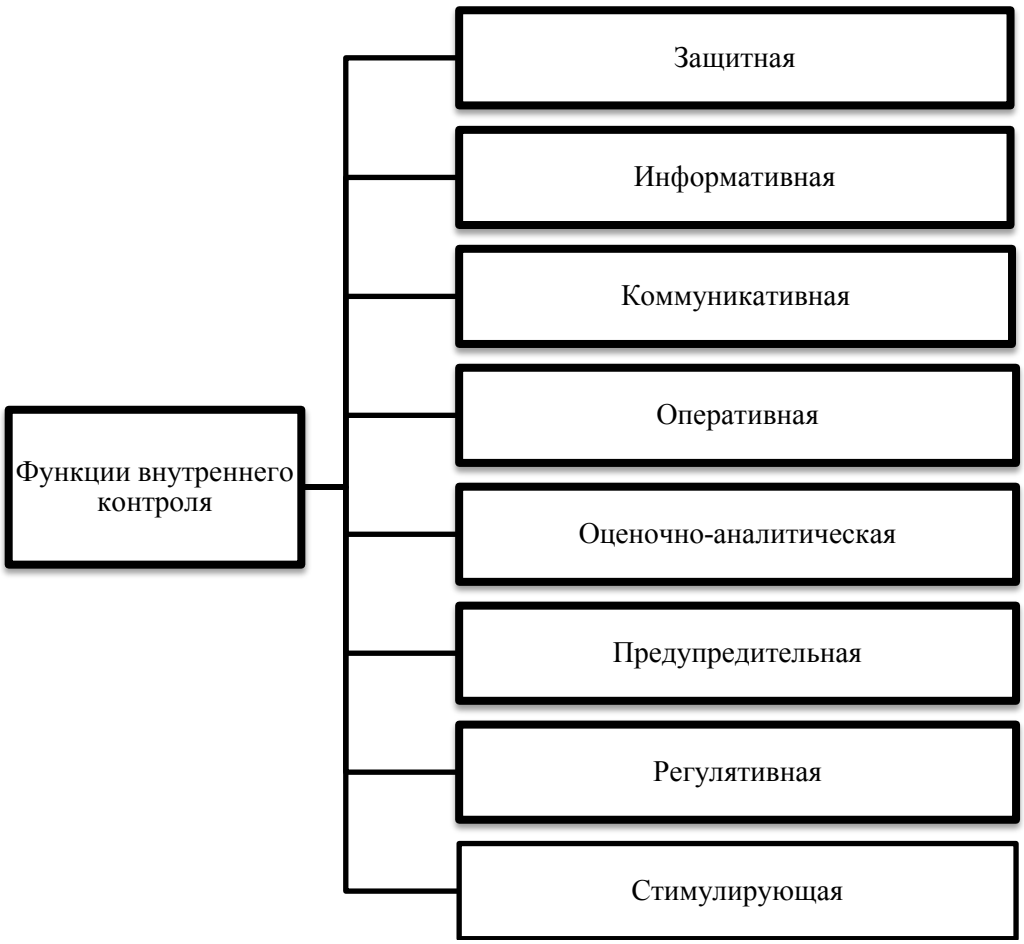
Рассмотрим важные функции внутреннего контроля, исходя из имеющихся классификаций и современных экономических условий. Внутренний контроль в организации проходит на каждой стадии управления и тесно взаимосвязан со всеми процессами, проходящими в организации, начиная от стадии планирования и заканчивая анализом полученного результата деятельности.

В экономической литературе можно встретить различные вариации функций внутреннего контроля [6]. Рассмотрим и проанализируем основные функции данного контроля, которые схематично представлены на рисунке.

Первая рассмотренная функция внутреннего контроля – защитная. Она определяется в обеспечении сохранности активов, документов и регистров организации. Надежная система внутреннего контроля должна защищать материальные активы компании с целью предупреждения их хищения, использования в неподобающих целях, а также от случайного уничтожения [1]. В бюджетных учреждениях защитная функция внутреннего контроля раскрывается в части сохранения бюджетных средств от возможного хищения и нецелевого использования. А также с учетом современных условий данная функция может помочь сохранить и защитить документы учреждения от воздействия третьих лиц.

Информативная функция внутреннего контроля способствует раскрытию текущей информации по результату проведении мероприятий контроля в части соблюдения требований законодательства бюджетным учреждением. Данная функция помогает получить достоверную информацию для дальнейшей оценки и анализа полученных результатов.

Третья рассмотренная функция внутреннего контроля – оперативная. Функция заключается в дифференцированной оценке осуществления поставленных перед учреждением задач. Информацию о текущей деятельности компании на основании бухгалтерских данных дает операционный контроль, выполняемый низшим управленческим звеном.



Основные функции внутреннего контроля организаций

Оперативная функция выражается в повседневной, обыденной работе коллектива организации, функция обеспечивает получение достоверной информации руководством для принятия результативных и своевременных управленческих решений. Функция способствует оперативному отражению исполнения поставленных задач бюджетными учреждениями, муниципальных программ для принятия стратегически важных решений руководителей. С учетом современных условий развития технологий данная функция быстро осуществляется с помощью различных программ, позволяющих упростить и ускорить получение необходимой информации для контроля.

Следующая рассмотренная функция внутреннего контроля – предупредительная. Она проявляется на этапе предварительного контроля при определении проблемы, подлежащей решению и планированию мероприятий по достижению целей. Контроль старается опередить нарушения действующего законодательства, а также найти дополнительные финансовые резервы еще на стадии прогнозов и планов, особенно в момент формирования проекта бюджета, прервать попытки нерационального использования средств бюджета.

Пятая функция внутреннего контроля – оценочно-аналитическая. Эту функцию можно охарактеризовать следующим образом: необходима на стадии следующего этапа контроля, при котором происходит анализ и оценка результатов деятельности организации для достижения поставленной цели. При использовании данной функции делаются вывод об адекватности контроля и разработка рекомендаций по его совершенствованию. В бюджетных учреждениях по факту проведения мероприятий внутреннего контроля составляется отчет, на основании которого можно

осуществлять оценку и анализ результатов хозяйственной деятельности учреждения, выполнение его функций согласно требованиям законодательства.

Следующая рассмотренная функция внутреннего контроля – регулятивная. Данная функция необходима, чтобы обеспечить эффективность деятельности учреждения для того, чтобы избежать непроизвольных затрат во всех областях хозяйственной деятельности, предотвратить неэффективное использование прочих ресурсов. Регулятивная функция внутреннего контроля отражается на стадии текущего контроля учреждения бюджетной сферы в момент осуществления задач для достижения установленных целей.

Перечисленные выше основные функции внутрихозяйственного контроля важны и подходят для исполнения всеми организациями, не зависимо от сферы их занятия. Данные функции отображают необходимость и пользу от проведения мероприятий внутреннего контроля. Также хотелось бы особенно выделить следующую функцию.

Функция контроля стимулирующая проводится для контроля внутри учреждения, обращена на развитие возможностей работников учреждения, усовершенствование знаний, потенциала и навыков специалистов.

Отметим, что положительным образом развитие работников и руководителей влияет на качество выполнения поставленных перед ними задач. Данные улучшения ведут к росту качества исполняемой работы и развитию коллектива, как высококвалифицированных кадров, соблюдению сроков выполнения работ, поручений. Высокий уровень квалификации сотрудников важен в современное время цифровизации экономики и усовершенствования новых технологий.

Внутренний контроль в свою очередь должен обеспечивать большую степень уверенности, что должностные лица и сотрудники соблюдают требования и правила, определяющие внутреннюю составляющую учреждения. К таким внутренним документам отнесем следующие:

1) должностные инструкции руководителей, работников;
2) положение об отделе, управлениях, секторах учреждения;
3) приказы и распоряжения руководителя.
4) учетная политика организации.

Для проведения мероприятий внутреннего контроля учреждения государственного сектора должны иметь следующие местные документы:

- Положение об учетной политике;
- График документооборота и технология обработки учетной информации;
- Положение (регламент) о внутреннем контроле.

Часто такие положения не создаются отдельно, и, как правило, все эти аспекты контроля включают учетную политику учреждения, что является упущением - процессы внутреннего контроля в организации осуществляются всеми подразделениями (так называемые органы внутреннего контроля включают руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений, они определяются приказами), при этом только финансовые службы знакомы с учетной политикой.

Для успешной финансово-хозяйственной деятельности требуется система внутреннего контроля, целью которой будет своевременное выявление отклонений от «нормальных» условий финансовых операций, а также контроль за использованием бюджета в рамках бюджетных обязательств. В связи с тем, что в современных экономических условиях возникает вопрос об эффективности бюджетных расходов,

система внутреннего контроля должна отражать проблемы учреждения, возникающие при выполнении обязательств (от составления бюджетного перечня (сметы) до оплаты товаров / рабочей силы / услуг для учреждения).

Но не только важна эффективность расходов бюджетных средств, но и целевое их использование, так как оно влечет за собой административную ответственность должностных лиц.

Целевое использование средств лучше всего проверять при формировании бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения. Именно в этот момент есть возможность не совершить ненужные траты с точки зрения нецелевого характера, а также оценить эффективность использования бюджетных средств. Следующий этап проверки именно целевого характера использования средств заключается в процессе исполнения сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности. Для этого проводят комплексную ревизию или отдельные тематические проверки.

Следует отметить, что в настоящее время бюджетные учреждения не в полной мере используют данные бухгалтерского учета при реализации многих функций внутреннего контроля и в недостаточной степени полагаются на внутренний контроль при выполнении задач бухгалтерского учета, что является ограничивающим фактором в развитии внутрихозяйственного контроля в государственных учреждениях. Взаимосвязанность бухгалтерского учета и внутреннего контроля и их постоянное взаимодействие способны организовать наиболее эффективную систему контроля, она сможет выявлять ошибки и нарушения, предотвращать их.

Ежегодно все бюджетные учреждения разрабатывают планы мероприятий внутреннего финансового контроля и внутреннего финансового аудита, которые утверждаются руководителями учреждений на текущий год. Однако, в современных реалиях происходит централизация отделов бухгалтерского учета. Таким образом, перед учреждениями возникает вопрос в дальнейшем распределении остаточных функций отдела бухгалтерского учета.

Современная оптимизация и цифровизация экономики за счет создания единого централизованного бухгалтерского управления ставит перед учреждениями вопрос в пересмотре мероприятий внутреннего финансового контроля и внутреннего финансового аудита с целью предотвращения возможных рисков, особенно нецелевого использования бюджетных средств, ведь предотвращение данного риска значительно для бюджетных учреждений. Это, несомненно, окажет влияние на качество осуществления внутреннего контроля учреждениями, которые будут лишены оперативной и точной информации по бухгалтерскому учету. С данным фактом учреждения только начинают сталкиваться.

Авторам хотелось бы объяснить в целом, что внутренний контроль должен осуществляться и организовываться в каждой организации. Каждая организация, анализируя свои характеристики деятельности, может выбрать особенную для себя форму и вид внутрихозяйственного контроля, которым она будет в дальнейшем следовать. Выбранная форма внутреннего контроля обязательно должна, по мнению авторов, осуществлять на систематической основе основные функции, раскрытые в данной статье. Проанализированные функций контроля могут претерпеть некоторые изменения в связи с изменяющимися современными условиями.

Уточнения сущности внутреннего контроля в бюджетной организации улучшает содержание этого понятия, что способствует приращению научного знания.

Внутренний контроль является инструментом по управлению рисками и позволяет учреждению рационально использовать бюджетные средства.

Качественная система мероприятий внутреннего контроля и её организация способна должным образом увеличить эффективность хозяйственной деятельности, а также повысить результативность функционирования учреждения.

Список литературы

1. Кучеров А.В. Совершенствование системы внутреннего контроля // Молодой ученый. 2013. №5. С. 329–332.
2. Маслова Т.С. Контроль и ревизия в бюджетных учреждениях: Учебное пособие / Т.С. Маслова, Е.А. Мизиковский. М.: Магистр, 2016. 339 с.
3. О бухгалтерском учете. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (в ред. от 26.07.2019). Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
4. Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности. Минфин РФ, Информация № ПЗ11/2013. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
5. Орешкина С.А. Внутренний контроль в бюджетном учреждении // Молодой ученый. 2016. №6 (110). С. 524–527. URL: https://moluch.ru/archive/110/26869/ (дата обращения: 20.04.2020).
6. Пархомчук Д.В. Основные функции и виды внутреннего контроля организации. Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) № 1 (22), 2016.
7. Шешукова Т.Г., Громова В.А. Особенности внутреннего контроля в бюджетных учреждениях // Финансы и Кредит. Бухгалтерский учёт в бюджетных и некоммерческих организациях. 2019. № 13. С. 11–18.
8. Шешукова Т.Г., Громова В.А. Особенности организации внутреннего контроля бюджетных учреждений в условиях цифровизации экономики // Развитие учетно-аналитической и контрольной системы в условиях глобализации экономических процессов: сб. науч. ст. / под общ. ред. Т.Г. Шешуковой; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2019. С. 119–129.

ПРОБЛЕМЫ АУТСОРСИНГА БУХГАЛТЕРКИХ УСЛУГ

П.В. Жуланова, бакалавр 2 курса
В.С. Чунарёва, выпускница
(Научный руководитель к.э.н., доцент В.С. Нелюбина)
ПГНИУ, г. Пермь

В настоящее время современные «бизнес-сообщества» находятся в активном поиске всевозможных путей выхода из сложной экономической ситуации, и по возможности они хотят приложить к этому минимальное количество затрат. Одним из решений проблем экономического спада, снижении деловой активности является привлечение компаний на условиях аутсорсинга. Особую актуальность в нашей стране такие операции приобрели в области предоставления бухгалтерского учета и оказания сопутствующих консультационных услуг. Это коснулось как сферы малого и среднего бизнеса, так и сферы многих крупных компаний, которые используют соответствующие услуги в рамках бухгалтерского консалтинга. Аутсорсинг бухгалтерских услуг имеет множество преимуществ, позволяя фирмам, использующим его, сэкономить на непрофильной для неё деятельности, сделать упор на развитие своей специализации и тем самым повысить эффективность своей работы. Однако существует несколько рисков и недостатков использования услуг такого вида, которых можно избежать, будучи внимательным и соблюдая некоторые принципы. Также практика передачи ведения бухгалтерских услуг аутсорсинговой фирме является достаточно новой для России, поэтому существует множество вопросов, связанных с этим процессом.

Для составления полной картины особенностей аутсорсинга бухгалтерских услуг в России и мире рассмотрим их в историческом аспекте. Само понятие термина аутсорсинг, как и история его происхождения достаточно молоды. Широкое распространение данный термин получил только в конце восьмидесятых годов прошлого века. Это понятие пошло от английского «outside resource using», то есть «использование внешних ресурсов». Понятие Аутсорсинга звучит так: Делегирование некоторых функций или частей бизнес- процессов сторонней организации, имеющей потенциал и штатные единицы для реализации данных функций [2].

История аутсорсинга в мире тесно связана с двумя именами: Генри Форд и Альфред Слоун. Именно благодаря аутсорсингу Альфред смог выйти из сложной ситуации компании General Motors, при этом даже обогнав своего конкурента: Форда. Так всему миру доказали, что передача вспомогательных бизнес-процессов – один из наиболее эффективных вариантов развития любого предприятия.

С середины XX в. в мире начинают появляться узкоспециализированные фирмы, которые занимаются расчетом заработной платы и другими бухгалтерскими услугами. Аутсорсинг бухгалтерских услуг – это полная передача ведения бухгалтерии предприятия в руки аутсорсинговой фирмы, компетентной в данной сфере.

В 1990-е гг. с появлением частной собственности открылись фирмы, которым массово понадобились бухгалтерский учет, ведение кадрового делопроизводства, IT-обеспечение и другие услуги. Количество квалифицированных специалистов в стране было крайне мало, и их услуги были очень дорогостоящими, поэтому обычно приглашали на сдельную работу профессионалов – «фрилансеров», которые перемещались между фирмами.

© Жуланова П.В., Чунарёва В.С., 2020

К 2000-м гг. экономическая ситуация несколько стабилизировалась после дефолта 1998 г. Относительно стабильная экономическая ситуация в России поспособствовала появлению новых услуг на рынке аутсорсинга. Основными из них стали ИТ-аутсорсинг, кадровый аутсорсинг и аутсорсинг бухгалтерии.

Аутсорсинг бухгалтерии вызывал наибольшие опасения среди собственников и менеджеров российских предприятий, но по мере того, как все больше представительств западных компаний отдавали свою бухгалтерию сторонним организациям, некоторые российские компании также сделали свой выбор в пользу аутсорсинга.

Стоимость аутсорсинга бухгалтерии была пропорциональна количеству обрабатываемых документов, поэтому позволяла многим небольшим компаниям обойтись без штатного бухгалтера или освободить от этих обязанностей сотрудника, совмещающего должность главного бухгалтера с некоторой другой [18].

Итак, мы рассмотрели аутсорсинг бухгалтерских услуг с исторического ракурса. Можно сделать вывод, что такой процесс как передача ведения бухгалтерского учёта аутсорсинговым организациям вошёл в практику российских компаний совсем недавно по сравнению со странами Запада в связи с некоторыми особенностями развития российской экономики.

Сегодня существует ряд проблемных вопросов, связанных с этим явлением. Рассмотрим основные из них на примерах компаний Пермского края таких как ООО «КАМА-Контракт» и ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

Компания ООО «КАМА-Контракт» является малым предприятием, занимающиеся разработкой и контрактным производством электроники [15].

Для компании ООО «КАМА-Контракт» передача ведения бухгалтерского учёта на аутсорсинг стало наиболее менее затратным решением. Ведение бухгалтерской отчётности предано ООО «БК «Актив». Однако у такого варианта ведения бухгалтерского учёта есть и свои недостатки.

Недоверие и боязнь заказчиков, что будет нарушена конфиденциальность финансовой учётной информации, является одним из очевидных недостатков аутсорсинга финансовых процессов. Также компании имеют опасения за правильность ведения и предоставления финансовой и налоговой отчетности в регулирующие органы. Главной причиной этого является тот факт, что, хотя фирма, предоставляющая бухгалтерские услуги, и несёт ответственность перед заказчиком за правильность и своевременность предоставления информации, ответственность перед государством за ведение бухгалтерского учёта и предоставление информации в налоговые органы несёт руководство организации.

У ООО «КАМА-Контракт» отсутствуют опасения за сохранность коммерческих тайн, так как условия заключенного Договора об оказании услуг между ООО «КАМА-Контракт» и ООО «БК «Актив» предусматривают сохранение Исполнителем конфиденциальной информации и принятие всех необходимых мер по ее защите. Также организации сотрудничают друг с другом на протяжении 5 лет, что может говорить о том, что руководство ООО «КАМА-Контракт» уверено в добросовестности работы ООО «БК «Актив».

Несмотря на вышесказанное, существуют и проблемные вопросы ведения бухгалтерского учёта ООО «КАМА-Контракт» с помощью услуг ООО «Бухгалтерская компания «Актив». Рассмотрим их и возможные пути решения в табл. 1.

Таблица 1

Проблемы аутсорсинга бухгалтерских услуг в ООО «КАМА-Контракт» и возможные пути решения

Проблемы	Сущность проблем	Причина	Возможные пути решения	Ответственность за возникновение проблемы
Оформления и передачи документов	Нарушение сроков передачи первичных документов и несвоевременное отправление запросов сотрудников в бухгалтерскую компанию	Ведётся бумажный документооборот	Переход с бумажного документооборота на электронный (подключение к системе ЭДО).	ООО «КАМА-Контракт»
	Нарушение правил оформления первичных документов ответственными лицами ООО «КАМА-Контракт» из-за недостатка опыта.	Недостаток опыта ответственных лиц.	Повышение компетенции ответственных лиц. Составление инструкций правильного оформления документов.	ООО «КАМА-Контракт»
	Разногласия по поводу наличия документов у бухгалтерской компании.	В акте приема-передачи документов не указывается каждый документ, что приводит к двойной проверке их наличия.	Разработка реестров фиксирующих документы, передаваемые аутсорсинговой компании (пример реестра (табл. 2).	ООО «КАМА-Контракт»
Оформления отношений между Исполнителем и Заказчиком	Невозможность урегулирования договором спорных ситуаций.	Отсутствие в договоре детальных обязанностей сторон, графика документооборота	Заключение нового договора (соглашения), с детальным определением обязанностей сторон, составление графика документооборота и тарифы за бухгалтерское обслуживание	ООО «КАМА-Контракт» и ООО «БК «Актив»

Проблемы	Сущность проблем	Причина	Возможные пути решения	Ответственность за возникновение проблемы
	Отсутствие условий, определяющих ответственность ООО «БК «Актив» за ошибки, совершённые своими сотрудниками.	В договоре не прописаны санкции за совершенные ошибки, сотрудниками ООО «БК «Актив»	Указание в новом договоре ответственности аутсорсинговой организации за допущенные ошибки в учёте и отчётности	ООО «КАМА-Контракт» и ООО «БК «Актив»
Точности и правильности рачётов ООО «БК «Актив»	Неверные расчеты оплаты труда персоналу.	Сотрудниками ООО «БК «Актив» был произведен неверный расчет размеров оплаты труда и НДФЛ	Разработка системы санкций за ошибки, допущенные ООО «БК «Актив» (Табл. 3)	ООО «БК «Актив»
Оперативности	Отсутствие у руководителя ООО «КАМА-Контракт» необходимой оперативной информации	Предоставление отчётности Исполнителем руководителю ООО «КАМА-Контракт» только раз в месяц	Переход с бумажного документооборота на электронный	ООО «БК «Актив»

Таблица 2

Заказчик_____ Исполнитель: ООО «БК «Актив»
Директор _____ Директор _____
ИНН _____КПП _____ ИНН 5902836949 КПП 590201001
Адрес: _____ Адрес: г. Пермь, Осинская, 8.

Реестр входящих документов №1 ООО «БК «Актив»

№	Наименование	Количество	Период
	Банковские выписки		
1.	Банковская выписка	1	01.04.2018-30.04.2018
	Входящие документы		
	Счет-фактуры		
1.	№189 от 21.04.2018 ООО «Стеклостиль» на сумму 690 руб.	3	Апрель 2018
2.	№752 от 16.04.2018 ООО «СТНК» на сумму 36 500 руб.		
3.	№АТЛ0000002182 от 30.04.2018 ПАО «ТЕЛЕ-ИНВЕСТ» на сумму 2400 руб.		
4.			
5.			
	Товарные накладные, акты		

№	Наименование	Количество	Период
1.	№ 94 от 30.04.2018 ИП Сальникова О.И.	2	Апрель 2018
2.	№1122 от 19.04.2018 ООО Стоун Групп»		
3.	№302 от 09.03.2018 ООО «ВИТЯЗЬ»	1	Март 2018
4.			
5.			
Исходящие документы			
1.	№64 от 17.04.2018 ООО «Развитие»	3	Апрель 2018
2.	№63 от 15.04.2018 ООО «АИМ»		
3.	№62 от 13.04.2018 ООО Руссбланкоиздат»		
4.			
Авансовые отчеты			
1.	Товарный чек №56 от 15.03.2018 на сумму 5900 руб.	2	Март 2018
2.	ККЧ №9871 от 29.03.2018 на сумму 290 руб.		
3.			
4.			
Прочее			
1.	Договор с поставщиком ООО «АИМ» №29781 от 27.04.2018	1	Апрель 2018
2.			

Принял _____

Передал _____ _____

Предложенный нами выше реестр позволит решить проблему разногласий по поводу наличия документов путём упорядочения их передачи и обеспечения их сохранности после предоставления бухгалтерской компании.

Для того, чтобы решить проблему полной ответственности Заказчика за ошибки Исполнителя необходима система штрафов за ошибки при ведении бухгалтерского учета компанией ООО «БК «Актив», представленная ниже в табл. 3. Введение данных санкций также позволит минимизировать риск ошибок при ведении бухгалтерского учёта аутсорсинговой фирмой , так как она будет нести бо̀льшую ответственность за свою деятельность.

Таблица 3

Система штрафов за ошибки при ведении бухгалтерского учета компанией ООО «БК «Актив»

Нарушения со стороны бухгалтерской компании	**Сумма**	**Наказуемое лицо**
Занижение сумм сборов и налогов, по причине искажения данных бухучета	штраф от 5 до 10 тыс. руб.	Главный бухгалтер
Несвоевременное предоставление бухгалтерской отчетности контролирующим органам	штраф от 5 до 10 тыс. руб.	Главный бухгалтер, заместитель управляющего директора
Неправильный расчет заработной платы	2500 руб.	Старший бухгалтер
Несвоевременное предоставление бухгалтерской отчетности по заработной плате или ее искажение	штраф от 5 до 10 тыс. руб.	Старший бухгалтер, заместитель управляющего директора по заработной плате
Жалобы, полученные на сотрудников по причине	3 000 руб.	Заместитель

Нарушения со стороны бухгалтерской компании	Сумма	Наказуемое лицо
некомпетентности и грубости		управляющего директора, сотрудник получивший жалобу
Потеря или порча первичных документов	15 000 руб.	Бухгалтер по первичной документации, Главный бухгалтер, заместитель управляющего директора
Нарушение сроков взаимодействия с клиентом (несвоевременная обработка первичных документов, согласование ОСВ и т.д.)	4 000 руб.	Бухгалтер по первичной документации, Главный бухгалтер

Итак, мы рассмотрели основные проблемы взаимодействия ООО «КАМА-Контракт» и ООО «БК «Актив», главной причиной которых является недостаток системности и чёткости оформления их отношений. Обеспечение системности при помощи использования электронного документооборота, различных реестров, фиксирующих документы, передаваемые аутсорсинговой компании, и детальная проработка условий договора между компаниями приведут к значительному повышению эффективности использования бухгалтерских услуг на аутсорсинге. Также данные рекомендации помогут повысить эффективность работы и исполнителя, ООО «БК «Актив», так как будут устранены помехи в их взаимодействии и будет выстроена чёткая и прозрачная структура их сотрудничества.

В качестве второго примера рассмотрим организацию ведения бухгалтерского учета ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», основным видом деятельности которой является добыча нефти и газа. Учетная политика организации является основополагающим документом, в котором раскрываются все особенности бухгалтерского учета. Учетная политика предприятия составляется компанией-аутсорсером и отправляется в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» на согласование. Одним из наиболее важных элементов организационно-технического аспекта учетной политики ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» является ведение бухгалтерского учета нефтяной компании, которое было передано специализированной организации – ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ Пермь» (Учетный региональный центр) по договору оказания услуг [16].

У ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» отсутствуют проблемы сохранности документов и недоверия аутсорсинговой компании коммерческих тайн, так как, первое: для приема-передачи документации Заказчиком и Исполнителем используется сопроводительный реестр сдачи документов, где показываются все переданные документы от Заказчика Исполнителю и от Исполнителя Заказчику, тем самым происходит обеспечение сохранности документов. А второе – это условия договора об оказании услуг, которыми предусмотрено сохранение Исполнителем конфиденциальной информации и принятие всех необходимых мер по ее защите. Более того компании находятся в сотрудничестве уже 5 лет, поэтому между ними наблюдается полное доверие Заказчика аутсорсинговой компании.

Однако и у этой компании возникают некоторые проблемы при организации бухгалтерского учета с применением аутсорсинга. Рассмотрим основные проблемы

«ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» и ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ Пермь» и возможные пути решения в табл. 4.

Таблица 4

Проблемы аутсорсинга бухгалтерских услуг в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» и возможные пути решения

Проблемы	Сущность проблемы	Причина	Возможные пути решения	Ответственность за возникновение проблемы
Оформления и передачи документов	Некачественное оформление Заказчиком первичных документов	Недостаток опыта формирования первичных документов у ответственных исполнителей	Повышение компетенций ответственных лиц Заказчика. Определение ответственных подразделений за проверку качества оформления документов	ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»
	Нарушение сроков предоставления документов между Заказчиком и Исполнителем	Замедление передачи документов из-за использования бумажного документооборота	Переход на электронный документооборот. Проведение мониторинга Графика документооборота	ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» и ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ Пермь»

Рассмотрев немногочисленные проблемы аутсорсинга бухгалтерских услуг на примере ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» можно отметить, что сотрудничество Заказчика и Исполнителя является весьма успешным, но проблемы все, же требуют решения. Предложенные пути решения проблем, которые присутствуют в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», приведут к улучшению взаимодействия компании с аутсорсером и, следовательно, к повышению качества учетного процесса Заказчика.

Итак, мы рассмотрели проблемы использования бухгалтерских услуг, предоставляемых аутсорсинговыми фирмами, на примерах двух организаций Пермского края. Можно отметить, что отношения ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» с аутсорсинговой фирмой ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ Пермь» являются более успешными чем у ООО «КАМА-Контракт» и ООО «БК «Актив», так как их сотрудничество имеет более чёткое и структурированное документальное оформление (например, используются сопроводительные реестры сдачи документов). Однако у обеих рассматриваемых компаний есть две общие проблемы, такие как нарушение сроков передачи документов и некачественное оформление первичных документов ответственными лицами компании. Первая проблема решается с помощью внедрения электронного документооборота, что является очень важным решением в «эпоху» цифровой экономики. Вторая проблема говорит о необходимости и актуальности хотя бы базовых знаний бухгалтерского учёта для сотрудников, а особенно руководителя организации-заказчика.

В заключение, отметим, что в Пермском крае и в России в целом аутсорсинг бухгалтерских услуг становится всё более популярным явлением. Несмотря на свою новизну, на данный момент он является одним из практических инструментов ведения бизнеса. Аутсорсинг бухгалтерских услуг является перспективным способом

ведения бухгалтерского учета для российских компаний, он имеет множество преимуществ, главные их которых – экономия денежных средств и времени заказчика. Конечно существуют и недостатки такой формы ведения бухгалтерского учёта, но их можно исправить, например, за счет внедрения новых технологий в бизнес-процессы. Также одной из актуальных проблем, тормозящих развитие аутсорсинга бухгалтерских услуг, является недоверие руководителей компаний фирмам, предоставляющим данные услуги, боязнь утечки учётной информации. Но и эта проблема решаема, необходимо внимательно выбирать компанию по оказанию аутсорсинговых услуг, изучить её репутацию и при заключении договора чётко прописать все детали предоставления услуг, все права и обязанности сторон.

Список литературы

1. Демяхина Е.В. Передача бухгалтерского учета на аутсорсинг // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2011. Вып. 1. С. 46–49.
2. Золотарева С.Е. Тенденции развития финансового аутсорсинга в России и за рубежом // Журнал МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2018. Т.9. №1. С. 148–160.
3. Кузьменко О.А., Максимова Л.В. АКТУАЛЬНОСТЬ БУХГАЛТЕРСКОГО АУТСОРСИНГА И АУТСТАФФИНГА В РОССИИ // II Всероссийская заочная электронная научная конференция «Проблемы учета, анализа, аудита и налогообложения».
4. Леницына Ю.В. Аутсорсинг бухгалтерском деле // Экономика и социум. М., 2016. Вып. 2 (21). С. 609–612.
5. Микрюкова В.С. Проблемы и перспективы развития бухгалтерского аутсорсинга // Молодой ученый. 2018. №21. С. 267–269. URL: https://moluch.ru/archive/207/50649/ (дата обращения: 13.12.2019).
6. Панков В.В. Аутсорсинг в бухгалтерском учете // Аудит и финансовый анализ. М., 2009. Вып. 1. С. 5–22
7. Першин С.П. Перспективы развития аутсорсинга бухгалтерского учета в России // Научный журнал КубГАУ, 2014. Вып. 103 (09). С. 1–17.
8. Платонова И.С. Проблемы развития бухгалтерского учета в современных условиях // Проблемы современной экономики: материалы IV Междунар. науч. конф. Челябинск, 2015. Вып.2. С. 58–60.
9. Посохина А.В., Никифорова К.В. Развитие системы внутреннего контроля в финансовом аутсорсинге учетных функций // Вестник Пермского университета. Вып. 1 (28). С. 175–184.
10. Севастьянова Е.В. Практические аспекты аутсорсинга бухгалтерских услуг // Вестник Томского государственного университета. 2014. Вып. 331. С. 151–152.
11. Султангужиева А.Ж. Особенности введения бухгалтерского учета на условиях дистационного аутсорсинга // Вестник ГУУ (Государственный Университет Управления). М., 2015. Вып.10. С. 173–198.
12. Тимофеев М.А. Учетно-контрольный аутсорсинг как инновационное направление развития деловых отношений в бизнесе // Интернет-журнал «Науковедение». Ярославль, 2015. Вып. 1 (26). С. 45–55.
13. Шевелев А.Е. Организация бухгалтерского учета в современных условиях // Вестник ЮУрГУ. М., 2013. Вып. 3. С. 188–190.

14. Шевелева Е.В. Организация внутреннего контроля хозяйствующего субъекта в условиях бухгалтерского аутсорсинга // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Челябинск. 2017. Вып. 4. С. 75–81.
15. URL: http://kama-contract.ru (дата обращения: 13.12.2019).
16. URL: http://lukoil-perm.ru (дата обращения: 13.12.2019).
17. URL: https://studwood.ru/2127940/ekonomika/istoriya_vozniknoveniya_razvitiya_austorsinga (дата обращения: 13.12.2019).
18. URL: https://www.ucmsgroup.ru/blog/how-did-outsourcing-develop-history-of-the-question/ (дата обращения: 13.12.2019).

МСФО: ВЗГЛЯД НА СТАНДАРТЫ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТА. ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ПОЛНОГО ПЕРЕХОДА С РСБУ НА МСФО

Д.Ф. Ибатуллин, А.С. Губанов, бакалавры 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент А.В. Посохина)
ПГНИУ, г. Пермь

Современный бухгалтерский учет – достаточно интересное явление. Это мы поняли на прошедших занятиях в ВУЗе. Чем интересен? Что это – не просто «техническое» направление в управленческом процессе, а направление, требующее знание необходимой терминологии. Причем в каждой стране есть не только свое «бухгалтерское» законодательство, но и своя модель развития даже не столько учета, сколько обобщения учетных данных в финансовой отчетности.

Рассмотрим, какова основная цель этого свода документов, какие функциональные компоненты входят в его состав, а также проследим особенности применения данных стандартов в условиях экономики нашей страны, особенно в свете событий последних лет и современных реформ в данной отрасли, нацеленных на сближение с европейскими нормами и традициями ведения бухгалтерского учета.

Под Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО) понимается свод высококачественных документов, содержащих регламент для ведения финансовой отчетности, необходимой для внешнего предоставления, по единым принципам.

Изданием собраний этих самых документов, а также их интерпретацией занимался Комитет по международным стандартам финансовой отчетности (КМСФО) со штаб-квартирой, расположенной в Великобритании. С 2001 г. – это Совет. Этот орган представляет собой автономную организацию частного характера, главной задачей которой является объединение правил финансового учета и их унификация для международного применения [2]. Сегодня мир находится не на этапе создания стандартов учета и отчётности, а на этапе их сближения.

Международные стандарты активно применяются в развитых государствах, в независимости от экономического статуса этих государств, будь то страны с развитой постиндустриальной экономикой, либо экономики развивающихся стран – сегодня их можно стопроцентно считать мировым языком финансовой отчетности. Фонд МСФО определил, что в 2018 г., из 166 мировых юрисдикций в 144 (87%) применение данных стандартов является обязательным. А еще 12 стран допускают использование их норм. На сегодняшний день данным стандартам добровольно подчиняются такие страны мира, как Швеция, Финляндия, Франция, Германия, Норвегия и другие. Однако, существуют страны, в которых МСФО полностью не поддерживается. Самым показательным примером является США. Хотя с начала двухтысячных годов начался процесс сближения стандартов международных со стандартами американского учета.

© Ибатуллин Д.Ф., Губанов А.С., 2020

Таблица 1

Применение стандартов МСФО (по данным[1] на 25 апреля 2018 г.)

	Количество юрисдикций	Процент от общего числа
Европа	44	27%
Африка	38	23%
Ближний Восток	13	8%
Азия и Океания	34	20%
Америка	37	22%
ВСЕГО	166	100%

Интересно, как страна, известная во всем мире своей сильной экономикой не формирует полное применение международных норм. Давайте кратко рассмотрим систему видения бухгалтерского в этой стране.

В США стандарты бухгалтерского учета называются Общепринятыми принципами бухгалтерского учета – United States Generally Accepted Accounting Principles, US GAAP. По сравнению с другими национальными стандартами разных стран GAAP отличаются наибольшей дисциплиной, строгостью в области, связанной с соблюдения интересов инвесторов. Стоит отметить, что в США Международные стандарты финансовой отчетности до сих пор не признаны на государственном уровне. Хотя с 2002 г. и по сей день Совет по МСФО и Совет по стандартам финансового учета США стараются нивелировать различия в учетных системах, но к окончательному решению так и не пришли.

Однако, стоит отметить, что ряд различий, связанных с учетом объединений бизнеса, консолидированной финансовой отчетностью, оценкой справедливой стоимости, выплатами, основанных на акциях, сегментной отчетности, все-таки удалось минимизировать [8].

Дальше обратимся к основным принципом МСФО. Смысл МСФО как единого регламента бухгалтерского учета состоит в том, что на него не влияют международные различия: культурные реалии, традиции, финансовые модели, законодательные нормы разных государств. Экономические законы объективны везде в независимости от места и способов их применения. Отсюда – вывод, что основополагающим принципом МСФО является преобладание экономического содержания над формой.

Именно этот принцип позволяет предпринимателям в спорных случаях следовать его духу, базовым положениям, а не искать способы обойти жестко прописанные правила.

Также МСФО обладает дополнительными принципами, регламентирующими составление финансовых отчетов, среди которых знаем фундаментальные принципы (уместности/релевантности и правдивости) и принципы, повышающие полезность (сопоставимость, проверяемость, своевременность, понятность).

Основным стандартом, который регулирует порядок формирования финансовой отчетности по МСФО выступает МСФО (IAS) 1 “Представление финансовой отчетности”. В нем определены критерии ее соответствия правилам МСФО, а также установлены требования относительно существенности, непрерывности деятельности, указаны обязательные компоненты финансовой отчетности, а также последовательности представления. Стандарт содержит рекомендации по составлению каждой формы отчетности и устанавливает общие требования.

[1] *URL: https://www.ifrs.org/use-around-the-world/use-of-ifrs-standards-by-jurisdiction/#analysis (дата обращения: 05.05.2020).*

В пункте 8 МСФО (IAS) 1 указан состав полного комплекта финансовой отчетности, в который входят:

- баланс;
- отчет о прибылях и убытках;
- отчет об изменениях в собственном капитале,
- отчет о движении денежных средств;
- примечания.

Кроме вышеперечисленных документов в состав финансовой отчетности могут также входить «прочие» отчеты: социальные отчёты, по экологии, отчеты о добавленной стоимости и другие дополнительные отчеты, которые облегчают работу пользователям в принятии экономических решений [4].

Прежде чем обсуждать основные особенности ведения бухгалтерской (финансовой) отчетности в России по МСФО, мы считаем необходимым рассмотреть национальную систему ведения бухгалтерской (финансовой) отчетности.

В России под организацией бухгалтерского учета понимается научно обоснованная система выполнения учетных работ, построение учетного процесса с целью получения своевременной и достоверной информации для оперативного руководства хозяйством, эффективного контроля за экономным и рациональным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

В соответствии с Законом «О бухгалтерском учете», бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах предприятий, о движении имущества и обязательств путем сплошного, непрерывного и документированного учета всех хозяйственных операций. В России главное требование, предъявляемое к отчетности – предоставление достоверной информации о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, необходимое пользователям этой отчетности для принятия экономических решений.

Ведение бухгалтерского учета подразумевает применение Российских стандартов бухгалтерского учета (РСБУ). В состав РСБУ входят:

- План счетов бухгалтерского учета и инструкция по его применению,
- Положение по ведению бухучета и отчетности,
- 24 Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ), регулирующие различные особенности учета.
- Два РСБУ (ФСБУ 5/2019 «Запасы», ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды»).

В 2018 г. Минфином России была принята Программа разработки ФСБУ до 2022 г. Предполагается к принятию еще 11 стандартов.

Любое российское предприятие, в зависимости от той или иной специализации, имеет право выбрать те способы ведения бухгалтерского учета, которые являются для них наиболее удобными, само собой не противоречащие действующему законодательству.

Согласно РСБУ, отчетный год всегда совпадает с календарным годом, оканчивающимся 31 декабря. Однако первым отчетным годом для вновь созданных организаций считается период с даты их государственной регистрации по 31 декабря соответствующего года, а для организаций, созданных после 1 октября, – по 31 декабря следующего года.

Бухгалтерская отчетность, по РСБУ, в целом аналогична международным нормам. За исключением названия и формы представления данных в Отчете о финансовых результатах включает в себя:

Говоря о главном отличии ПБУ от МСФО стоит отметить, если ПБУ диктует правила ведения учета, то МСФО провозглашает его принципы и ориентируется все же на отчетность, ее составление и представление.

Более детальное сравнение МСФО и РСБУ представлено в (табл. 2) (на основе [7]).

Таблица 2

Сходства и различия международных и национальных стандартов (РСБУ) глазами студентов

Сходные элементы	Различия в элементах
• Одинаковые группы пользователей. • Единые базовые принципы или допущения при ведении бухгалтерского учета и составлении бухгалтерской отчетности • Состав бухгалтерской отчетности отчет о финансовом положении • Использование дисконтирования • Проверка на обесценение активов.	• Жесткий период финансового года (с 1 января по 31 декабря включительно, как календарный год). В соответствии с МСФО отчетным годом может быть любой иной период. • Российские организации применяют рабочий план счетов, разработанный на основе единого плана счетов. При ведении учета по МСФО план счетов организация может разрабатываться самостоятельно с учетом своих потребностей и особенностей деятельности. • Формы российской бухгалтерской отчетности унифицированы. МСФО же не предусматривает унифицированных форм бухгалтерской отчетности, а лишь содержат рекомендации по структуре финансовой отчетности и требования к раскрытию в ней информации. • Бухгалтерский учет по РСБУ ведется в национальной валюте (рублях). Отчетность по МСФО может составляться в любой валюте. Как правило, в функциональной. • Также одним из основных отличий является преобладание формы и документального обоснования в российском учете над экономическим содержанием операции и профессиональным суждением бухгалтера в МСФО.

Нами приведены (в табл. 2) лишь некоторые сходства РСБУ и МСФО. Кроме того, среди различий в указанных элементах есть многие различия по учету конкретных объектов.

Если говорить о конечных пользователях информацией, представленной в бухгалтерской (финансовой) отчетности, то ими являются внутренние и внешние пользователи. Под внутренними пользователями понимаются собственники, акционеры-мажоритарии, руководство, работники компании. К внешним пользователям относится большая группа: акционеры-миноритарии, инвесторы, кредиторы, прочие заимодавцы, деловые партнеры, конечные потребители, государственные регулирующие органы, представители общества (местные сообщества). Данный пакет документов, обобщающий отчётную информацию, представляет собой достоверную информацию экономического характера (величина прибыли, материальных и нематериальных активов, величине дебиторской и кредиторской задолженности и др.). Именно на основе этих данных принимается ряд управленческих решений, определяющих дальнейшую судьбу всего предприятия в целом.

На сегодня, для всех организаций расставлены приоритеты основ для формирования учетной политики в случае отсутствия в российских стандартах конкретных правил учета. Организация должна использовать последовательно следующие документы:

1. МСФО;
2. положения федеральных и (или) отраслевых стандартов бухгалтерского учета по аналогичным и (или) связанным вопросам;
3. рекомендации в области бухгалтерского учета.

А для организаций, составляющих консолидированную финансовую отчетность, в случае если правила МСФО отличаются от российских стандартов, разрешено при формировании российской отчетности использовать правила МСФО.

Кроме того, все большую актуальность при формировании учетной политики приобретают рекомендации в области бухгалтерского учета. В учетной политике необходимо зафиксировать выбор свернутого или развернутого порядка раскрытия информации о доходах, связанных с полученными бюджетными средствами на финансирование капитальных и текущих расходов [1].

Теперь мы постараемся разобраться, кому вообще необходимо составлять бухгалтерскую (финансовою) отчетность по МСФО. В Российской Федерации Федеральный закон «О консолидированной финансовой отчетности» №208-ФЗ от 27.07.2010 указывает на те компании, которые обязаны составлять отчетность по МСФО:

- кредитные фирмы;
- аудиторские компании;
- страховые компании (за исключением страховых медицинских предприятий, осуществляющих деятельность исключительно в сфере обязательного медицинского страхования);
- негосударственные пенсионные фонды;
- управляющие компании инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов; клиринговые предприятия;
- федеральные государственные унитарные предприятия, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации; акционерные общества, акции которых находятся в федеральной собственности и перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации;
- другие компании, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам путем их включения в котировальный список [5].

По словам Т.О. Телегиной, магистранта Владимирского Государственного Университета, в 2018 г. применение МСФО было признано одним из 12 глобальных стандартов, которые необходимы для обеспечения устойчивой мировой экономики. Так, выделяют несколько плюсов использования МСФО в своей деятельности, основные преимущества перехода на международные стандарты:

1. Привлечение потенциальных заинтересованных инвесторов;
2. Повышение достоверности данных в отчетности;
3. Упрощение получения дополнительного финансирования;
4. Уточнение стоимости активов и оценки обязательств.

Каждый из указанных «плюсов» способен улучшить положение не только одного предприятия, но и всей экономики страны. Но на настоящий момент времени далеко не все российские организации перешли полностью на МСФО, из-за различных факторов, которые ограничивают к массовому переходу на

международные стандарты финансовой отчетности. По проведенному нами анализу (май 2020 г.), в электронной библиотеке e-library пока только 3,5% авторов напрямую ориентируют свои научные взгляды на МСФО. При этом за 2020 г. из 230 статей и изданий той же библиотеки, посвященных МСФО, общим проблемам развития российских и международных стандартов посвящено только 5%. Полагаем – это не так много. Из рассмотренных источников видим, что российскими экономистами выделены такие проблемы, как, первое, недостаток квалифицированных кадров. Согласно исследованию, проведенному E&Y, 61% респондентов указали на наличие в их компаниях менее 5% работников, обладающих знаниями МСФО [5]. Второе – неготовность компаний к представлению реальной прозрачной отчетности. Третье – проблемы с интерпретацией положений МСФО. Четвертое – несовпадение законодательных основ. Пятое – сложность чтения отчетности, сформированной по МСФО. Шестое – увеличение затрат на подготовку процесса составления отчётности.

Нами было проведено исследование среди студентов 2 курса, обучающихся на «бухгалтерскому» направлению на экономическом факультете ПГНИУ и еще не изучавших, конечно, международные стандарты. Нами были заданы такие вопросы:

1) интересно ли им было бы изучить МСФО;
2) какие трудности они видят при обучении;
3) какие трудности они видят для бухгалтеров при применении ими МСФО.

Полученные результаты таковы: всем студентам было бы интересно изучать не толь российский учет, но и МСФО. Среди предполагаемых трудностей названы: большой объем информации, возможная нехватка времени на изучение. А среди трудностей для бухгалтеров были названы сложность при переходе на МСФО, переобучении бухгалтеров, трудности обеспечения прозрачной информации в отчетности.

Подводя итог нашему исследованию, хотелось бы отметить тот факт, что Россия выбрала путь развития, заключающийся в расширении сферы прямого и косвенного применения международных стандартов отчетности. На наш взгляд это самый эффективный путь развития всего бухгалтерского учета РФ, видимый и оцениваемый даже студентами-экономистами.

Список литературы

1. Журнал «Актуальные вопросы современной экономики» выпуск №4 от 2020 Цифровое развитие бухгалтерского учета. Посохина А.В, Ибатуллин Д.Ф. URL: https://xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions# (дата обращения: 13.05.2020).
2. МСФО. Что это такое? URL: https://assistentus.ru/buhuchet/msfo/ (дата обращения: 13.05.2020).
3. Основные принципы МСФО. URL: https://econ.wikireading.ru/13877 (дата обращения: 13.05.2020).
4. Отчетность по МСФО-состав и требования к предоставлению отчетности. URL: https://finacademy.net/materials/article/otchetnost-po-msfo-sostav-trebovaniya-predstavlenie (дата обращения: 13.05.2020).
5. Отчетность по МСФО-цели, элементы, принципы подготовки и составления. URL: https://finacademy.net/materials/article/otchetnost-po-msfo-podgotovka-sostavlenie-elementy-printsipy (дата обращения: 14.05.2020).
6. Проблемы внедрения МСФО в Россию. URL: https://scipress.ru/economy/articles/problemy-vnedreniya-msfo-v-rossii.html (дата обращения: 14.05.2020).

7. РСБУ и МСФО: сходства и различия. URL: https://glavkniga.ru/situations/k506873 (дата обращения: 14.05.2020).

8. Стандарты МСФО-2019: пояснения к изменениям, вступившим в силу 1 января 2019 г. URL: https://rdv-it.ru/company/press-center/blog/standarty-msfo-2019/ (дата обращения: 14.05.2020).

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ

А.А. Кайгородова, магистрант 2 курса
(Научный руководитель д.э.н., доцент О.И. Хайруллина)
ПГНИУ, г. Пермь

Внутренний контроль обеспечивается на уровне экономического субъекта локально-нормативными актами и управленческими решениями, соблюдение которых обеспечивает достижение максимально эффективного взаимодействия субъектов, объектов и элементов внутреннего контроля. Важнейшим фактором в организационном построении системы внутреннего контроля является обеспечение достоверности и минимизации рисков искажения бухгалтерской (финансовой) отчетности. Организация такой системы внутреннего контроля должна строится на существующих достижениях не только в теории и практике бухгалтерского учета, но и на лучшие мировые и отечественные практики управления.

Заключительным этапом формирования организационно-функциональной структуры внутреннего контроля компании будут являться рекомендации для внедрения эффективной системы контроля.

Основной целью работы каждого предприятия, любой сферы деятельности является эффективность, экономическая, кадровая, производственная. При достижении которых, компания является прибыльной, привлекательной для внешних инвесторов. Для достижения указанных целей важно организовать качественную систему управления предприятием, которая будет является выстроена в строгом соответствии с задачами и целями менеджмента экономического субъекта. Одним из важнейших элементов системы является внутренний контроль.

Как отмечает к.э.н., доцент А.А. Тургаева, в условиях текущей экономической обстановки имеет высокий приоритет и востребованность научные работы и исследования в области аудита и контроля, в том числе внутреннего контроля [5, с. 168]. Основная причина заключается в потребности экономического субъекта регулярного и полного контроля за показателями работы компании в условиях нестабильной экономики. Конкретные цели и показатели контроля зависят от потребностей менеджмента компании, требований действующего законодательства.

Таким образом, эффективность системы внутреннего контроля и аудита должна формироваться исходя из выбранного инструментария, методологических аспектов, особенностей деятельность предприятия, в том числе отраслевых, организационной структуры, масштабов деятельности и иных факторов.

Значение процедуры определения (расчета) эффективности системы внутреннего контроля заключается в положительных факторах, полученных от ее внедрения, в сравнении с понесенными расходами. В современной отечественной литературе встречается классификация показателей эффектности на качественные и количественные. Представим их в табл. 1.

© Кайгородова А.А., 2020

Таблица 1

Тестирование в компании на оценку организации системы внутреннего контроля

Автор	Качественный критерий оценки	Количественный критерий оценки
В.В. Белая [1, С. 208]	Представлена система тестов, которые позволяют определить долю эффективности разработанной и внедренной системы внутреннего контроля. Оценке подлежат отдельные элементы системы, по результатам тестирования присваиваются баллы. В результате исследования, с учетом совокупности проведенных тестов, определяется общая категория эффективности	Комплексная оценка характеристик, определяющих эффективность системы внутреннего контроля. Выводы формируются на основе информации о выявленных нарушениях и недостатках текущей системы, затраченных ресурсах на внедрение системы внутреннего контроля, соотношения запланированных и фактически реализованных процедур внутреннего контроля, сопоставления полученных результатов в динамике, за определенный период
В.И. Горло [8, С. 58]	Выявление факторов, позволяющих определить потери организации при выбранной системе внутреннего контроля	Для оценки используются показатели среднего математического ожидаемого значения события или процесса
Е.А. Касюк [9, С. 41]	Выводы об эффективности функционирования системы внутреннего контроля формируются с учетом обозначенных целей, поставленных задач для их достижения	Итоги работы системы внутреннего контроля определяются с использованием характеристик, позволяющих определить и ликвидировать в организации возможные нарушения
Ю.А. Соколов, А.А. Оськина [4, С. 35]	На уровне экономического субъекта должна быть своевременно организована достоверная, полная информационная база. На ее основе производится оценка системы внутреннего контроля деятельности компании и ее отдельных структурных подразделений, соблюдения законодательства и добросовестность действий сотрудников	Определение четкого числового значения, которое выражает эффектность выстроенной системы контроля. Источник информации – соотношение доходов и расходов, рассчитанных по итогам внедрения системы внутреннего контроля. Данный показатель может быть рассчитан и на основании прогнозных данных о финансовых результатах внедрения системы
Т.Ю. Серебрякова [10, С. 2]	Система показателей, позволяющая сформировать последовательную оценку изменений в системе внутреннего контроля	Комплексная оценка, в основе которой заложены экономико-математические показатели, позволяющие выделять конкретные процессы, протекающие в системе внутреннего контроля

Проблематика исследования эффективности системы внутреннего контроля выражается в двух составляющих – выявление оптимального показателя оценки, и его применимость по отношению к исследуемому экономическому субъекту. Указанный подход должен применятся и к организациям, работающим в отрасли оказания услуг связи. В данном случае следует применять как количественный, так и качественный критерии. Таким образом, можно сделать выводы, что количественная оценка эффективности системы внутреннего контроля служит для определения уровня

результативности контроля, так проведенные тесты показывают насколько разработанная система выполняет свои задачи [6, с. 311]. Качественная оценка эффективности системы внутреннего контроля выражается в комплексном представлении результатов исследования, которые ложатся в основу мероприятий, реализуемых организацией, с целью снижения уровня рисков, присущих ее работе.

Следует отметить, что оценка должна регулярно обновляться, актуализироваться исходя из текущих реалий, в которых компания функционирует, с учетом изменений действующего законодательства, новых видов и направлений деятельности.

Для операторов связи таким примером может являться риск обнаружения неверного исчисления базы для расчета отчислений в резерв универсального обслуживания (обязательный неналоговый платеж операторов связи, предусмотрен Федеральным законом от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи»).

Представим возможные риски для телеком-компаний и их оценку:

- вероятность приостановления и аннулирования лицензии – низкая, поскольку оператор способен устранить нарушение, то есть исполнить предписание – предоставить достоверные данные о базе расчетов в резерв универсального обслуживания и оплатить отчисления, сообщить об исполнении в Федеральную службу по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций;
- вероятность выявления недостоверных/неполных данных о базе расчетов обязательных отчислений в резерв универсального обсаживания – низкая, предположительно выявить нарушение возможно путем сверки данных из базы расчетов и данных о выручке из открытых источников.

Судебная практика о привлечении к ответственности за предоставление недостоверных сведений о базе расчетов, аннулировании лицензии – отсутствует, в связи с чем привлечение оператора связи к ответственности за данное нарушение маловероятно.

Однако согласно планам Правительства РФ, данный платеж будет выделен отдельной главой в Налоговом кодексе РФ с 2021 г., что отразится на:

- повышении уровня контроля за правильностью формирования базы, определения суммы отчислений со стороны государства;
- величине возможных финансовых санкций для оператора связи;
- административных последствиях, в том числе наложением ограничений на расчетные счета организации.

С учетом планируемых изменений налогового, отраслевого законодательства оператор связи должен провести следующие мероприятия:

- проанализировать новые нормы законодательства, отслеживать текущую стадию законопроекта;
- провести оценку риска с учетом изменений нормативно-правовой базы;
- актуализировать карту рисков, в том числе определить возможные риски (финансовые, административные);
- обозначить мероприятия по выявлению негативных последствий, при необходимости актуализировать описание контрольных процедур;
- определить способы управления выявленными рисками.

Представленная информация подтверждает, что оценку эффективности системы внутреннего контроля, целесообразно разделить на качественную и количественную.

Основой количественных методов оценки можно считать экономико-математические расчеты. К ним относится: определение количества контрольных процедур, проведенных за выбранный период, указанный показатель можно

определить в различных разрезах, в зависимости от цели. Например, в расчете на одного инспектора, осуществляющего контрольные процедуры, для определения эффективности работы подразделения, в расчете на общее количество хозяйственных операций экономического субъекта. Такой расчет позволит определить долю операций, которые прошли оценку и не несут возможные риски для организации. Качественная оценка – это степень квалификации специалистов, наличие квалификационных аттестатов, уровень профессиональных навыков и опыта.

В табл. 2 представлены характеристики методов оценки эффективности системы внутреннего контроля, сгруппированные авторами О.Ю. Амбарновой, Т.В. Варкулевич.

Таблица 2

Характеристика методов оценки эффективности систем внутреннего контроля в организации [7, с. 17]

Метод	Характеристика	Достоинства	Недостатки
Качественная оценка			
Тестирование	Показатели рассчитываются на основании балльных и весовых оценок, выставляемых по ответам на вопросы, относящимся к этим показателям	Доступен в применении; позволяет учесть специфику деятельности экономического субъекта и особенности работы	Нет определенных показателей оценки эффективности; субъективный подход при формировании ответов
Аналитический обзор	Сопоставление сформированной в компании системы внутреннего контроля с существующими стандартами, нормами или отечественными и зарубежными практиками	Простота использования; позволяет определить соответствие системы внутреннего контроля установленным стандартам и нормам, минимальные затраты на оценку эффективности системы внутреннего контроля	Отсутствие четко сформированных стандартов организации системы внутреннего контроля; закрытость информации о реальной практике организации систем внутреннего контроля в компаниях
Модель COSO	Определяет рекомендации руководству по вопросам характеристики и усовершенствования систем контроля	Позволяет определить мероприятия по выявлению исков, а также разрабатывать мероприятия, направленные на их устранение	-
Количественная оценка			
Статистические расчеты	Проектирование объекта, позволяющее отразить в математической форме его свойства	Позволяют определить экономию потерь, возникающих в связи с функционированием системы внутреннего контроля	Значительные трудозатраты; не учитывает влияния субъективного подхода, который позволяет сделать выводы исходя из факторов, не учитываемых в математических методах

Метод	Характеристика	Достоинства	Недостатки
Экспертная оценка	Оценка путем выражения мнения специалистов или экспертов (аудиторов)	Разносторонний анализ показателей, анализ на основе знаний и опыта экспертов	Спорная достоверность оценки; критерии оценки довольно формальны и субъективны
Расчетно-аналитические методы	Получение количественного показателя, на основании которого появляется возможность оценки системы. Используемый показатель подтверждается соответствующими расчетами	Позволяет оценить результат внедрения системы внутреннего контроля в стоимостном выражении	Объективная невозможность определить экономический эффект от внедрения системы внутреннего контроля

Исходя из приведенных характеристик можно сделать вывод, что изученные методы дают руководителям экономического субъекта возможность выбора, какие формы и методики наиболее соответствуют требованиям, целям и задачам организации.

Проанализировав работы различных авторов определим основные критерии, которые позволят оценить СВК, как эффективный элемент системы управления предприятием. Применим их для анализа деятельность компании, работающей на рынке оператора связи.

1. Действенность выстроенной системы внутреннего контроля

Указанный критерий может назвать как результативность, он оценивается различными факторами, в зависимости от поставленных целей.

Например:

- анализ эффективности использования денежных средств организации;
- соблюдению бюджета расходов и расходов;
- соблюдение бюджета движения денежных средств.

2. Эффективность

В данном случае эффективность внутреннего контроля может быть оценена как;

- количество выпущенных приказов в организации;
- анализ их соблюдения;
- увеличение доходности деятельности экономического субъекта, в том числе за счет выполнения обозначенных (утвержденных) планов, прогнозов, производственных программ деятельности.

3. Экономичность

Рассматриваемый показатель оценивается:

- величиной затраченных средств на осуществление процедур внутреннего контроля;
- уровнем эффективности от вложенных средств.

Считаем, что, когда выстроенная система внутреннего контроля отвечает перечисленным критериям, она является достойным элементом системы управления компании в целом.

Особенностью работы операторов связи является использование биллинговых систем, которые фактически являются источником информации о начислениях (выручки), объеме задолженность, количестве оказанных услуг в натуральном

выражении. Исходя из этого важнейшей контрольной процедурой такой организации будет являться сверка данных биллинга и учетной системы. В табл. 3 определим основные риски, которые Общество покрывает, проводя сверку между учетными системами.

Таблица 3

Риски, покрываемые операторами связи путем сверки учетной и биллинговой систем

Предмет контроля	Области влияния	Покрываемые риски
Начисление выручки за оказанные услуг связи	Достоверность сформированного финансового результата; Сумма налоговых отчислений, правильность их определения	Общество уверено в правильности формирования финансового результат деятельности компании в финансовой, налоговой и управленческой отчетности; Тем самым Общество снижает или возможные штрафы и пени со ИФНС при выявлении фактов занижения налоговой базы по налогу на прибыль и НДС
Отражение платежей, поступивших от абонентов	Полнота и правильность отражения задолженности абонентов (покупателей, заказчиков). Важно проводить контрольную процедуру в отношении дебиторской и кредиторской задолженности	Общество уверено в достоверности информации о дебиторской и кредиторской задолженности в финансовой, налоговой и управленческой отчетности
Величина дебиторской и кредиторской задолженности	Полнота и достоверность отражения резерва сомнительных долгов для целей бухгалтерского и налогового учета; Правильность исчисления НДС с авансов полученных; Своевременное выявление и списание дебиторской и кредиторской задолженности с истекшим сроком исковой давности	Общество уверено в достоверности информации: о начисленных резервах в финансовой и управленческой отчетности; информации о дебиторской и кредиторской задолженности в финансовой, налоговой и управленческой отчетности

Исходя из представленных контрольных процедур оценим систему внутреннего контроля оператора связи (рисунок).

Оценка эффективности контрольной процедуры, направленной на тождественность данных учетной и биллинговой систем

В табл. 4 представим качественные и количественные критерии оценки описанных контрольных процедур.

Таблица 4

Качественные и количественные критерии оценки контрольных процедур, направленных на подтверждение тождественности данных биллинга и учетной системы

Автор	Качественный критерий оценки	Количественный критерий оценки
Начисление выручки за оказанные услуг связи	Отсутствие выявленных отклонений позволяет оценить эффективность и достоверность производимых выгрузок из биллинга в учетную систему; Отсутствие отклонений позволяет подтвердить достоверность бухгалтерской (финансовой), консолидированной и налоговой отчетности; Формирование автоматизированных отчетов, в которых выводятся только	Отсутствие отклонений позволяет рассчитать величину налоговых санкций возможных в случае неполной выгрузки информации о выручке. Либо определить возможную сумму переплаты налогов, в случае завышения выручки в учетной системе; Соотношение затрат на проведение и автоматизацию контрольной процедуры с возможными налоговыми санкциями, суммой переплаты по налогам
Отражение		Информация об объеме поступивших

Автор	Качественный критерий оценки	Количественный критерий оценки
платежей, поступивших от абонентов	отклонение позволяет оптимизировать затраты рабочего времени на проведение контрольных процедур	денежных средств; Соотношение затрат на проведение и автоматизацию контрольной процедуры с возможными рисками
Величина дебиторской и кредиторской задолженности		Объемы собранной дебиторской задолженности; Контроль за правильностью отражения доходов и расходов, при списании задолженности для бухгалтерской (финансовой), консолидированной и налоговой отчетности; Соотношение затрат на проведение и автоматизацию контрольной процедуры с возможными рисками

Проведенное исследование свидетельствует о том, что реализация контрольной процедуры по сверке учетной и биллинговой системы оператора связи является целым комплексом важнейших мероприятий, которые характеризуются следующими положительными аспектами:

- повышается качество общей системы управления экономическим субъектом;
- увеличивается уровень аналитической информации, ее полнота;
- достоверность формируемой бухгалтерской (финансовой), консолидированной и налоговой отчетности.
- Перечисленное в свою очередь позволяет компании избежать ряда негативных последствий, управлять своими рисками, определять возможные скрытые ресурсы развития. Контрольные процедуры должны внедрятся с учетом особенностей оператора связи, его структуры, размеров, численности персонала, наличия специализированных подразделений по внедрению контрольных функций, уровня автоматизации учетных систем.

Важно отметить, что система внутреннего контроля и ее оценка ее эффективности не может являться статической. Таким образом, осуществление внутреннего контроля в любой организации невозможно без системы, построенной в соответствии с действующим законодательством, трендами рынка, а также опытом иных организаций.

Список литературы

1. Белая В.В. Подходы к оценке эффективности системы внутреннего контроля малых предприятий // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2013. №3. С. 207–214.

2. Городилов М.А., Микрюков Т.В. Комплексное развитие системы внутреннего контроля // Сборник: Пермский край: новые вызовы, новое время материалы IV Пермского экономического конгресса. 2018. С. 235–243.

3. Пащенко Т.В. Особенности внутреннего контроля налоговых обязательств и расчетов // Сборник: Бухгалтерский учет, анализ и аудит: история, современность и перспективы развития Материалы XIV международной научной конференции студентов, аспирантов, преподавателей. 2019. С. 264–269.

4. Соколов Ю.А., Оськина А.А. Методика оценки эффективности системы внутреннего контроля кредитной организации на основе затратно-целевого подхода // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2013. №1. С. 34–38.

5. Тургаева А.А. Аудит эффективности системы внутреннего контроля в страховой организации // Международный бухгалтерский учет. 2020. №2. С. 168–189.

6. Хайруллина О.И. Организация внутреннего контроля за использованием производственных запасов // Сборник: Наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения Материалы национальной научно-практической конференции. 2019. С. 311–314.

7. Амбарнова О.Ю., Варкулевич Т.В. Система внутреннего контроля и ее интегральная оценка – как инструмент повышения эффективности деятельности страховых организаций // Азимут научных исследований: экономика и управление. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-vnutrennego-kontrolya-i-ee-integralnaya-otsenka-kak-instrument-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-strahovyh-organizatsiy (дата обращения: 02.05.2020).

8. Горло В.И. Использование математических моделей при оценке эффективности системы внутреннего контроля // Экономический анализ: теория и практика. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-matematicheskih-modeley-pri-otsenke-effektivnosti-sistemy-vnutrennego-kontrolya (дата обращения: 02.05.2020).

9. Касюк Е.А. Внутренний контроль в системе управления хозяйствующего субъекта: современные методы и подходы к оценке и повышению его эффективности // Вестник Омского университета. Серия "Экономика". URL: https://cyberleninka.ru /article/n/vnutrenniy-kontrol-v-sisteme-upravleniya-hozyaystvuyuschego-subekta-sovremennye-metody-i-podhody-k-otsenke-i-povysheniyu-ego (дата обращения 02.05.2020).

10. Серебрякова Т.Ю. К вопросу об оценке эффективности внутреннего контроля потребительского общества // Современные проблемы науки и образования. URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id= 10720 (дата обращения: 02.05.2020).

ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ

С.О. Овчинников, магистрант 1 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Т.В. Пащенко)
ПГНИУ, г. Пермь

В условиях динамично развивающегося рынка, с его постоянной переменчивостью и быстротой процессов, стало невозможным сохранять лидирующие позиции лишь благодаря грамотному использованию материальных ресурсов. В эпоху цифровых технологий неотъемлемы фактором роста любой компании стало успешное использование нематериальных активов. Однако учет НМА, анализ их свойств и оценка, до сих пор вызывают массу споров у ведущих экономистов по всему миру. Кроме того, отсутствие четких границ рынка НМА в купе с неоднозначными продуктами этого рынка в (т.ч. бренд компании, имидж руководителя, ноу-хау и т.д.) создают благоприятную почву для все больших сомнительных операций. Таким образом, становится очевидным необходимость в актуализации знаний о природе и структуре НМА, а также разборе текущих стандартов учета и их недостатков. На базе полученной информации становится возможным объективный анализ сложности учета НМА, с последующим выдвижением потенциальных методов решения изучаемой проблематики.

В современной российской практике учет нематериальных активов был закреплен с октября 2000 г. в положении о бухгалтерском учете «учет нематериальных активов». В последующем ПБУ неоднократно редактировалось, в том числе с целью исключения статей затрат из списка НМА, а также изменения критериев признания активов. Далее в табл. 1 будут рассмотрены условия, единовременное выполнение которых обязательно для признания НМА [1; 2].

Таблица 1

№	Критерий признания НМА
1.	В будущем будут получены экономические выгоды, в том числе объект может быть использован в производстве, управленческом процессе или любой другой деятельности, направленной на получение выгод
2.	Организация обладает документами, которые подтверждают факт существования данного объекта, а также право на его использование (договора, патенты, лицензии и т.п.)
3.	Объект способен быть отделен от остальных активов компании
4.	Срок полезного использования объекта превышает двенадцать месяцев или 1 производственный цикл если он превышает указанное число месяцев
5.	Отсутствие факта продажи объекта в течение 12 месяцев или 1 производственного цикла если он превышает указанное число месяцев
6.	Возможность подтверждения базовой (первоначальной) стоимости объекта
7.	Объект не может быть представлен в материальной форме

ПБУ признает следующие объекты интеллектуального права нематериальным активом:

- Все виды патентов;
- Авторское право на программное обеспечение;
- Публикуемые издания;
- Ноу-хау;
- Идентификационные знаки объектов;
- Селекционные достижения.

© Овчинников С.О., 2020

Вместе с этим к НМА принято относить деловую репутацию приобретаемой компании, бренд компании и другое.

Также в ПБУ есть краткий перечень расходов, которые не относятся к НМА (данный список был пополнен в том числе исходя из судебных прецедентов):

- Не оправдавшие себя расходы на НИОКР;
- Расходы на НИОКР находящиеся в процессе разработки;
- Физические носители интеллектуальной собственности;
- И т.д.

Статья 257 налогового кодекса во многом подтверждает нематериальные активы аналогичные бухгалтерскому учету, однако есть и свои особенности. Далее в табл. 2 будет проведено сравнение параметров признания НМА между бухгалтерским и налоговым учетом [4].

Таблица 2

НМА	БУ	НУ
Патентное право на тот или иной объект	+	+
Интеллектуальное право на программное обеспечение	+	+
Интеллектуальное право на топологию интегральных микросхем	-	+
Идентификационные знаки объектов	+	+
Селекционные достижения	+	+
Бренд (имидж) компании	+	-
Организационные расходы	-	-
Любая информация, которая носит потенциально секретный характер, ввиду своей новизны и уникальности	+	+
Лицензия на право недропользования	-	+

Как можно видеть из таблицы, существуют определенные противоречия, которые необходимо пояснить:

1) Признание интегральных микросхем является лишь пробелом бухгалтерского учета, что закрывается патентом этой технологии.

2) Особое место в порядке учета нематериальных активов занимает и лицензия на пользование недрами. В таком случае стоимость лицензии будет определена с учётом всех затрат на её получение (конкурсные затраты, разведка, проектирование и т.д.). После чего полученная лицензия может быть отнесена как НМА, так и прочим расходом с последующей амортизацией согласно выбору получателя.

3) Большое количество споров у экономистов вызывает отсутствие в налоговом регистре «деловой репутации», которая не признается расходом в рамках налогового учета при амортизации, однако с каждым годом всё чаще появляется в балансах компаний и все в большем объеме.

4) Пунктом 3 объясняется и расхождение в «бренде компании».

Приняв во внимание особенности понимания НМА в бухгалтерском и налоговом учете, теперь становится возможным теперь становится возможным сравнить условия признания в табл. 3.

Таблица 3

Критерии для признания НМА	БУ	НУ
Отсутствие материального воплощения	+	-
Возможность вычленения от прочих активов организации	+	+
Участие данного актива в производственном цикле либо в любой другой деятельности организации	+	+
Сохранение данного актива в длительной перспективе, а именно не менее 12 месяцев	+	+
Отсутствие цели последующей перепродажи	+	-
Данные актив несет в себе цель текущей или последующей выгоды для организации	+	+

Критерии для признания НМА	БУ	НУ
Организация обладает всеми удостоверяющими документами на право обладания и пользования данным активом	+	+

Сама нормативно-правовая база создает определенные противоречия в толковании и признании нематериальных активов, что уже не раз отмечалась во множестве работ, в том числе Р.В. Захарьина и Т.В. Крутяковой [8; 9]. На фоне такой ситуации не удивителен скепсис Г.И. Микерина, который отвергает саму возможность использования и признания НМА в текущей экономической деятельности компаний [6]. В этом свете все более значимым становится профессиональное суждение бухгалтера, которое базируется не столько на нормативно установленных критериях, сколько на концептуальных основах и базовых принципах. Особенно если речь идет о новых объектах или индивидуально определенных, для которых сложно установить четкие критерии на длительный период. Об этом в своих работах неоднократно писала Т.В. Пащенко [14; 15; 16].

Как уже можно было отметить, в большинстве своем НМА представляют собой интеллектуальные права в той или иной форме, которые в свою очередь будут регулироваться Гражданским кодексом РФ. Ознакомившись с перечнем результатов интеллектуальной деятельности, можно более детально сформировать представление и об основных видах НМА в современной деятельности компаний:

- База данных
- Исполнения
- Компьютерные программы
- Публикуемые произведения
- Телерадиовещание
- Изобретения
- Модели (схемы)
- Образцы
- Результаты селекции
- Ноу-хау
- Бренд
- Товарный знак
- Место происхождение
- Коммерческое обозначение
- И т.д.

Возвращаясь к названию данной работы, стоит отметить обширность тематики в целом, что дает возможность сконцентрировать проблему учета на каком-либо отдельном этапе. Следующий блок данной работы будет сконцентрирован на учете в моменте оценке стоимости нематериального актива, а также особенностями, возникающими при публикации подобных оценок.

И снова мы натыкаемся на понятийное расхождение, ведь, согласно ПБУ, оценка происходит исходя из первоначальной стоимости, а по стандарту МСФО по себестоимости. Несмотря на эту разницу, первоначальный этап оценки абсолютно идентичен, так как включает в себя все аналогичные критерии оценки связанные с подготовительным этапом приобретения НМА. Однако в целом активы могут быть совершенно по-разному оценены в российской и мировой системах. Одним из таких примеров выступают затраты, связанные с научными разработками, поскольку учет затрат, включаемых в стоимость объекта, происходит на совершенно разных этапах.

В отечественном учете процесс научного исследования не включается в нематериальный актив, но при этом обсуждаемые и проводимые изменения в стандартах ПБУ способствуют приближению к мировому стандарту. На данный момент для признания затрат научной деятельности в состав НМА производится их обособленный учет. В международной практике сам процесс научной деятельности может быть принят при соблюдении нескольких вариантов выполнения требований к учету затрат. Так все расходы, возникшие на этапе исследований, будут отнесены к текущим затратам организации и отобразятся в общем уменьшении показателей доходности. При этом расходы непосредственно на разработку продукта будут включены в первичную себестоимость нематериальных активов.

Совершенно обратным примером выступает оценка затрат связанных с «деловой репутацией». Что касается ПБУ, то здесь всё достаточно просто, ведь затраты связанные с деловой репутацией выявляются как разница между фактической ценой приобретаемой организации и суммой всех её активов по балансу. Таким образом получаемое значение и будет оценкой деловой репутации. С точки зрения международной практики, возникает понятие справедливой стоимости. Под понятием «справедливости» лежат принципы совершенного рынка, где оба контрагента хорошо осведомлены друг о друге, а в результате чего стоимость деловой репутации будет отображена более достоверно, поскольку балансовая стоимость будет заведомо отличаться от справедливой цены.

Куда более кратко в ПБУ отражен процесс и логика переоценки нематериального открытия. На данный момент переоценка происходит по принципу пересчета остаточной стоимости. МСФО в данном контексте гораздо прогрессивней, поскольку обязует организацию самостоятельно выбирать один из методов переоценки:

1) Основной (по первоначальной стоимости) – происходит вычет амортизации и текущего износа

2) Альтернативный (по переоцененной стоимости) – учет по справедливой стоимости за вычетом амортизации и текущего износа.

Ввиду ограниченности данного формата исследования, необходимо отметить о большом объеме работы при проведении оценки актива, которую невозможно отразить в рамках текущей работы. В реальной практике для оценки активы прибегают к множеству финансовых и маркетинговых моделей и теорий.

А следующим немаловажным фактором, который необходимо осветить – раскрытие отчетности. И вновь отечественное ПБУ ограничивается лишь несколькими пунктами:

- Раскрытие сведений об активах (первоначальная стоимость, начисленная амортизация, текущие расходы и т.п.).
- Основы учетной политики компании (с целью отражения амортизации и планов использования).

В международных стандартах учета присутствует множество требований, с целью раскрытия всех групп НМА и их максимально возможной расшифровкой (сведения о движениях и сроках амортизации, изменение стоимости и статуса актива в случае с патентом и лицензией). Таким образом, подводя промежуточный итог необходимо ответить повторяющуюся динамику слабой раскрытости и заинтересованности отечественного рынка в НМА, что является простейшим отражением незаинтересованности компаний нашей страны и экономике в целом к экстенсивному росту.

Если же компания заинтересована в приведении собственной отчетности к требованиям МСФО, тогда возникнет необходимость в прохождении следующих этапов адаптации:

1. Анализ приобретаемых НМА и их отражение в бухгалтерском учете.
2. В случае организационных расходов или затрат, связанных с товарным знаком их следует отнести, а в случае начисленной амортизации списать данные активы в текущем периоде на прочие расходы.
3. Аналогично второму пункту поступить и с расходами, связанными с научной деятельностью компании.
4. Если компания осуществляла затраты связанные с приобретением лицензионных прав и т.д., то данные расходы необходимо актуализировать с указанием всех сроков пользования.

Углубляясь в тематику оценки НМА необходимо отметить, что данная деятельность осуществляется согласно федеральному закону об оценочной деятельности, что говорит о дополнительных стандартах с ещё одной стороны.

Принципы оценки:

- Полезность (способность продолжительного использования);
- Сбалансированность (оптимальность соотношения стоимости и дохода);
- Отдача (многократное превышение дохода над затратами);
- Соответствие (удовлетворение спросу рынка с реальной ценой);
- Справедливость (большая доходность при большом риске);
- Зависимость (от влияния внешних факторов);

Цели оценки как правило выбираются заказчиком оценки, который ее определяет:

- Определение реальной цены;
- Внесение в устав;
- Формирование залога;
- Определение реальной цены бизнеса;
- Выполнения налоговых обязательств;
- Управленческий контроль;
- Изменение организационной структуры;
- И др.

Как уже упоминалось выше, признание НМА как и его оценка будет невозможна без удостоверяющих документов, в т.ч.:

- Патент
- Свидетельство
- Лицензия
- Договор
- Служебное задание
- Контракт
- Акт
- И др.

Таблица 4

Факторы стоимости НМА			
№	**Фактор**	**Влияние на стоимость**	
		+	-
	Общие характеристики		
1.	Периодичность пользования	Эффективное использование	Неэффективное использование
2.	Особенности использования	Возможность широкого применения	Специфичность использования
3.	Территориальные особенности	Повсеместное использование	Привязка к одному рынку
4.	Возможность роста	Безграничные	Ограниченность товаром или услугой
5.	Возможность применения	Безграничные сценарии использования	Узко направленность
6.	Абсолютная доходность	Прибыль превышает среднюю по рынку	Прибыль ниже средней по рынку
7.	Относительная доходность	Прибыль превышает аналогичные производства	Прибыль меньше аналогичных производств
8.	Доля рынка	Лидирующие позиции	Отстающая позиция
9.	Относительная доля	Продукты становится более конкурентными	Спрос на продукты снижается
10.	Абсолютный потенциал рынка	Продукция присутствует на растущем рынке	Продукция присутствует на уменьшающемся рынке
11.	Относительный потенциал рынка	Рост на продукции опережает конкурентов	Рост на продукции медленнее всех на рынке
	Персональные характеристики		
1.	Абсолютный возраст	Бренд с историей	Новый игрок на рынке
2.	Относительный возраст	Самый первый на рынке	Новичок на рынке
3.	Ассоциации	Положительные, позитивные	Настороженные, негативные
4.	Репутация	Исключительно хорошая	Негативный посыл
5.	Актуальность	Нечто новое	Устаревшее
6.	Качество	Высший стандарт на рынке	Несоответствие лидерам рынка
7.	Затраты на маркетинг	Минимальные	Высокие
8.	Средства маркетинга	Огромный выбор инструментов	Ограниченный спектр инструментов
9.	Признание бренда	Абсолютное	Низкое
	Технологии и патенты		
1.	Абсолютный возраст	Новейшая технология на рынке	Общеизвестная технология
2.	Относительный возраст	Опережающая технология	Отстающая технология
3.	Опыт использования	Наличие тестирования	Отсутствие тестирования
4.	Реальная эксплуатация	База пользователей	Отсутствие постоянных клиентов
5.	Система маркетинга	Множество инструментов	Минимум Инструментов
6.	Конкуренция	Минимальная	Агрессивная
7.	Уровень покрытых заказов	Спрос не закрыт	Абсолютный
8.	Расходы на маркетинг	Минимальные	Максимальные

Следующим шагом выступает анализ рынка оценки объекта, а также других внешних субъектов. При оценке стоимости нематериальных активов, важно оценивать не только сам рынок НМА, но и сам рынок использования объекта продажи, с целью адаптации и выявления уязвимых сторон. Любая информация о потенциальном рынке и его особенностях, позволяет корректировать собственные

параметры продажи или покупки. Вместе с тем, следует обратить внимание на гармоничность предоставляемой информации, поскольку ее избыток может создать дополнительные вопросы в узких областях. Как правило основными источниками написания данного шага являются следующие источники:

- Экономическая литература
- Юридическая литература
- Отраслевые издания
- Новостные издания
- Судебные решения
- И т.д.

Заключительным этапом оценки НМА является анализ наиболее эффективного использования. Ключевой задачей любого актива компании является его максимальная эффективность, в т.ч. это оправданно и для НМА. При проведении анализа наилучшего варианта использования нематериального актива:

1. Необходимо изучить:

1.1. Отраслевые особенности потенциального использования нематериального актива;

1.2. Основные способы использования НМА;

1.3. Потенциальный рынок продаж НМА;

2. Необходимо проанализировать:

2.1. Возможность и текущую эффективность использования НМА;

2.2. Возможность передачи лицензий и т.п.;

2.3. Локализацию и сроки передачи НМА.

На основании опыта оценки НМА в среде оценщиков сложилась четкая тенденция касаемо эффективного использования. Если компанией был разработан проект или план продажи того или иного НМА, либо если ключевая цель оценки продажа, тогда это и будет самый эффективный вариант. В случае отсутствия каких-либо эффективных альтернатив, его текущее положение будет признаваться наиболее эффективным. Данная информация подтверждается международными стандартами оценки в рамках малых, нестабильных и развивающихся рынков.

Данная работа подтвердила тот факт, что нематериальные активы начинают играть все более важную роль в структуре капитала компании. Большое количество исследование и публикаций на данную тематику свидетельствует о заинтересованности и актуальности данной тематики у нас в стране. Несмотря на текущие расхождения между отечественными и мировыми стандартами учета НМА, общая схожесть структуры и принципов учета позволяет нашей стране оставаться равноправным игроком на рынке НМА. Раскрытая тематика оценки НМА не была подтверждена фактическим примером с обоснованием всей сложности и демонстрацией частичной расчетной механики. Но несмотря на это были максимизированы теоретические основы оценки НМА, на основании которых можно сделать вывод об невозможности оценки нематериальных активов любой компании. Данная процедура носит колоссальные временные и трудовые затраты специалистов как бухгалтерской, так и маркетинговой направленности. Оценка какого-либо НМА актива с целью крупной продажи, должна сопрягаться с не менее крупным аналитическим отчетом со всевозможными показателями эффективности использования НМА. Сложно поверить в возможность повсеместного учета всеми компаниями своих даже самых скромных НМА ресурсов, однако развивая данную тематику становится возможным актуализация важности этого процесса.

Список литературы

1. Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» ПБУ 14/2007, утвержденное приказом Минфина России от 27 декабря 2007 г. №153.
2. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденные приказом Минфина России от 31 октября 2000 г.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации: (часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ).
5. Гладышева Ю.П. Нематериальные активы: бухгалтерский и налоговый учет. М.: Бератор-Пресс, 2003.
6. Микерина Г.И. Методологические основы оценки стоимости имуществ.
7. Захарьин Р.В. Налоговый учет нематериальных активов.
8. Крутякова Т. Рациональные схемы бухгалтерского и налогового учета основных средств и нематериальных активов. М.: АКДИ, 2003.
9. Омельченко В.В. Нематериальные активы в кредитных организациях: учет и отражение в отчетности по российским правилам бухгалтерского учета и в соответствии с МСФО.
10. Ржаницына В. Нематериальные активы в системе МСФО.
11. Семенихин В.В. Основные средства и нематериальные активы: формирование первоначальной стоимости для целей бухгалтерского учета // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2010.
12. Скрыпникова Ю.А. Нематериальные активы. // Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения. 2005. №3, 4.14. Щадилова С.Н. Нематериальные активы (Intangible assets) // Консультант бухгалтера. 2009.
13. Ясикова А. Сравнительная характеристика учета нематериальных активов в МСФО и РСБУ. // Финансовая газета. 2010.
14. Пащенко Т.В. Бухгалтерский учет: трансформация назначения и содержания // Вестник Пермского университета. Серия «Экономика». Выпуск 3 (30). Пермь, 2016. С. 182–192.
15. Пащенко Т.В. Профессиональная грамотность как показатель качества ведения бухгалтерского учета // Вестник Пермского университета. Серия «Экономика». Выпуск 3 (18). Пермь, 2013. С. 64–71.
16. К вопросу об объектах судебно-бухгалтерской экспертизы данных о расходах на НИОКР // Экономика и предпринимательство. 2016. №1, ч. 2 (66-2), ч.2. С. 679–684.

ВЛИЯНИЕ BLOCKCHAIN НА БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ

Д.А Рожкова, бакалавр 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент М.Н. Наам)
ПГНИУ, г. Пермь

По мере развития цифровых технологий, в экономике, как и в любой другой сфере, начинают использовать новые методы и способы организации деятельности компаний. Традиционные методы ведения учета устаревают и становятся менее эффективными, и чтобы организация была способна конкурировать с передовыми компаниями приходится постоянно совершенствовать как способы производства товаров и услуг, так и способы организации бухгалтерского учета.

Внедрение таких программных продуктов как MS Excel, ERP технологий, отвечающих за планирование и организацию ресурсов компании, CRM и OLAP, позволяющих хранить информацию и делать определенные выводы на базе предоставляемых ими возможностей, а также способность оцифровать бухгалтерскую информацию, позволили не только сократить количество рутинной работы, но и помочь бухгалтеру в формировании профессионального суждения о деятельности компании, благодаря созданным автоматически экономическим показателям, выраженных в наглядной форме.

В настоящий день существуют множества программ, которые призваны помочь бухгалтеру обеспечить наиболее качественное ведение учета. Есть множество способов ведения учетной политики компании, которая разрабатывается исходя из возможностей и потребностей организации. Так бухгалтерские данные могут располагаться централизовано, используя компьютерную сеть в самом офисе, децентрализовано на удаленных серверах, используя технологии облачного хранения, а также относительно недавно появился третий способ хранения данных в облаке, но в распределенной сети, что позволяет исключить некоторые негативные стороны облачного хранения. На основе приведенной информации, можно отметить, что в данный момент времени большую популярность имеют 2 технологии с помощью которых можно вести бухгалтерский учет:

- Облако – технология с децентрализованным размещением данных с сетевым доступом к вычислительным ресурсам, где алгоритм работы построен на «облачных вычислениях», которые создают необходимую инфраструктуру для ведения финансовой отчетности компаний.
- Технология Blockchain – распределенная база данных (цифровой регистр), состоящая из непрерывной последовательной цепочки блоков, каждый из которых содержит зашифрованную информацию о всех транзакциях, находящихся в предыдущих блоках, благодаря фиксированию данных цифровой подписью, которая будет описана позже.

Как отмечают многие специалисты, совместная работа облака и Блокчейн, способна вывести хранение информации совершенно на новый уровень, позволяя создать распределенное облако, которое позволит сократить время обработки информации, а также повысить качество обслуживания, однако на данном этапе эта разработка находится в стадии исследования, поэтому четкого понимания о возможностях такого рода технологии еще нет, следовательно, выделять ее как отдельный пункт пока нет необходимости.

© Рожкова Д.А., 2020

Как отмечалось ранее принцип работы Блокчейн состоит из некоторой последовательности действий и операций, которые формируются по определенным правилам. Нужно отметить, что все участники имеют равные права, поэтому главным условием в таком способе ведения учета является верификация, то есть большинство участников, входящих в систему Blockchain, должны подтвердить достоверность и корректность добавляемой информации. И только после того как все данные были подтверждены, блок добавляется в систему без права на внесения изменения в дальнейшем. С одной стороны, это затрудняет работу бухгалтера, так как, даже если все участники будут готовы подтвердить внесение изменений в систему, после окончательного добавления блока, информацию будет практически невозможно изменить, что, с другой стороны, исключает возможность проведение финансовых махинаций и подделку данных. Однако такая возможность все-таки есть, для внесения изменений задним числом необходимо пересчитать все блоки, которые находились перед ним (пересчитать больше шести блоков невозможно, так как на данном этапе мирового развития не хватит вычислительных мощностей). Сам процесс добавления записей в систему проиллюстрирован на рис. 1.

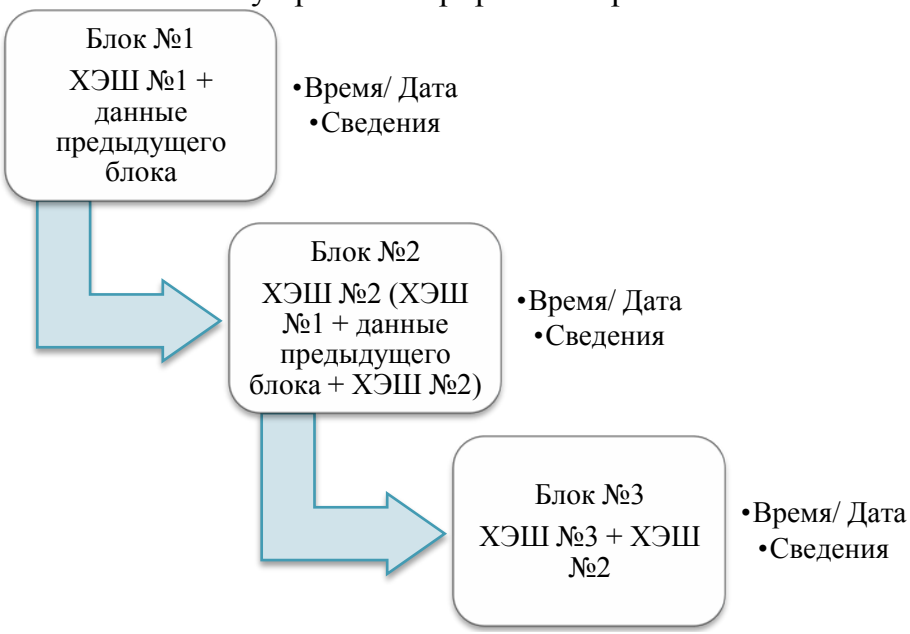


Рис. 1. Схема применения технологии постоянной записи данных в Blockchain

Каждый блок содержит в себе время и дату его добавления, информацию о новых транзакциях, а также данные, которые хранятся на предыдущих блоках.

Особенность данной системы состоит в том, что каждый блок связан с предыдущим, и даже при незначительных изменениях в информации, Хэш будет изменен, и вся система его не примет.

Хэш или хэш-функция – произвольное число, являющееся составной частью алгоритма Блокчейн, которое принадлежит определенному массиву данных, для того чтобы избежать внесения поддельной информации.

Сам принцип работы технологии Блокчейн можно представить в виде непрерывной цепочки, как изображено на рис. 2. Состоит она из шести этапов, каждый из которых важен и не может быть исключен.

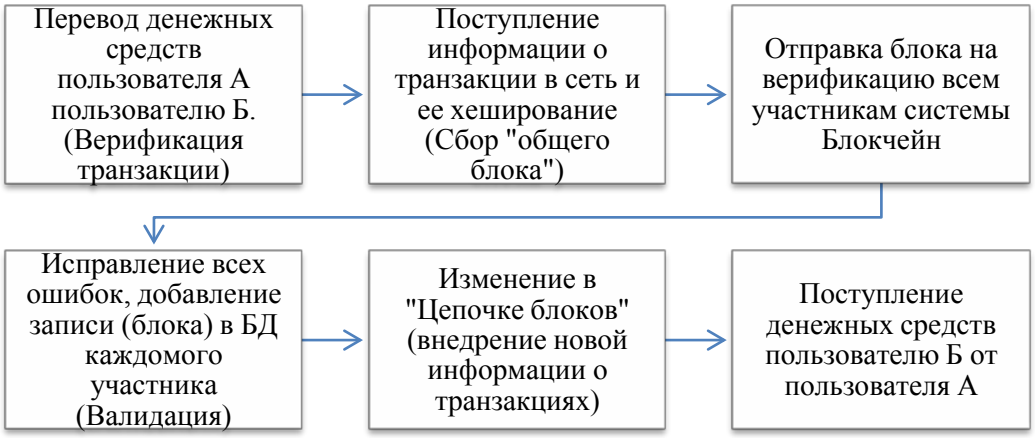


Рис. 2. Принцип работы технологии Blockchain в финансовой сфере

Отрицать пользу внедрения технологии Блокчейн нельзя, так как существуют некоторые причины, которые дают понять, что использования Блокчейн способно вывести ведение учета на новый уровень, повышая при этом эффективность и результативность многих финансовых показателей. Есть ряд свойств данной разработки, наличие которых важно для современного бухгалтера:

1. Наличие постоянной записи и безопасность хранения данных;
2. Ограниченный доступ, каждый участник владеет только некоторым количеством информации, что позволяет сократить угрозу утечки или подделки информации;
3. Достоверность, даже несмотря на недоверие к контрагенту, это достигается благодаря ранее иллюстрированным принципом работы, так как необходимо согласия большинства участников для включения блока в систему;
4. Высокая точность и скорость проведения экономических операций, хотя размер блока ограничен, что может в будущем отрицательно повлиять на данное преимущество.

Действительно, применение данной технологии может значительно упростить некоторые операции, использующиеся в бухгалтерском учете, тем не менее использование этой технологии способно повлиять на всю область деятельности бухгалтера и изменить его функционал и требования, которые будут предъявляться к бухгалтерам будущего. Затронет данные нововведения и аудиторов, которые позволит проводить проверки быстрей и качественней.

Некоторые специалисты считают, что с внедрением различных технологий, не только Блокчейн, а также облачной бухгалтерии, ERP, CRM, OLAP, роль бухгалтера утратит свою важность, и необходимость в его услугах исчезнет, так как ряд функций, которые они выполняли, перестанут нуждаться в человеческом вмешательстве. Однако, это утверждение, можно опровергнуть, потому что время, когда система сможет работать самостоятельно, еще не наступило. Каждому механизму или алгоритму нужен человек, который будет следить за его работой и устранять ошибки, при их возникновении, хотя данные функции относятся к программисту, и, вроде бы, бухгалтер здесь также не требуется, тем не менее рядовой IT-работник не сможет качественно и без ошибок интерпретировать все экономические показатели, которые необходимы при работе с учетной политикой, формированием отчетности и проведением многих экономических операций. Поэтому требования к бухгалтеру будущего будут значительно видоизменены.

Из функций бухгалтера исчезнут такие действия как простое заполнение документов, формирование отчетности вручную, внесение данных о возможных операциях в информационную систему, расчет финансовых показателей. На их смену придут такие функции как проверка правильности операций, формирование профессионального суждения по сводным финансовым показателям, что актуально при переходе на МСФО, принятие управленческих решений, которые требуют оценки как внешних факторов, так и внутренних, формирование заключений, касающихся оценки, анализа и способа избежание рисков компании. Поэтому, исходя из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что работа бухгалтера не утратит своей важности, но для этого ее придется перестроить для соответствия новому этапу жизни человечества во время всеобщей цифровизации. На бухгалтера будет возлагаться большая ответственность и для того чтобы работать в данной области, придется постоянно совершенствовать свои знания и умения.

Функционал бухгалтера, это не единственное что будет меняться с течением времени, существуют конкретные области, которые неизбежно будут модифицироваться с внедрением Blockchain:

- Во-первых, трансформируется само хранение информации и учет данных. Регистрация фактов хозяйственной жизни станет более надежной, затраты времени на обработку информации и ее проверку сократятся. Использование данного способа ведения учета практически исключает возможность фальсификации данных или ее некорректного ввода. Проведение аудита компании станет более автоматизированным, что упрощает работу.
- Во-вторых, правовое соответствие учета. Это означает, что проверять соответствия нормативам станет гораздо проще, из-за невозможности внесения изменений в данные, находящихся в центральной системе, что позволит контролировать финансовый поток данных и своевременно проверять большую часть информации, а также автоматизировать аудиторские проверки.
- В-третьих, изменение в управлении дебиторской и кредиторской задолженностями посредством внедрения системы «Интеллектуальных контрактов», что позволит автоматизировать эти операции. Система «Интеллектуальных контрактов» – алгоритм, позволяющий формировать и контролировать условия различных сделок, а также обмениваться деньгами, акциями и другими активами, не прибегая к услугам посредников, при этом обеспечение выполнения условий договора происходит автоматически. Реализуется данная система благодаря системам GPS, помогающим отслеживать поставки товаров и услуг в пространстве, и использованию ЭЦП, принцип работы которой можно увидеть на рис. 3. (Цифровая подпись (ЭЦП) – реквизит электронных документов, с помощью которого можно идентифицировать владельца и судить о подлинности данных, содержащихся в документе), исходя из предоставленной схемы работы ЭЦП, видно, что такой вид подписания документов безопасен, так как перед непосредственным подтверждением подписи вся операция подвергается процедуре проверки, также данный вид работы с документами может увеличить скорость документооборота, что положительно скажется на работе компании.

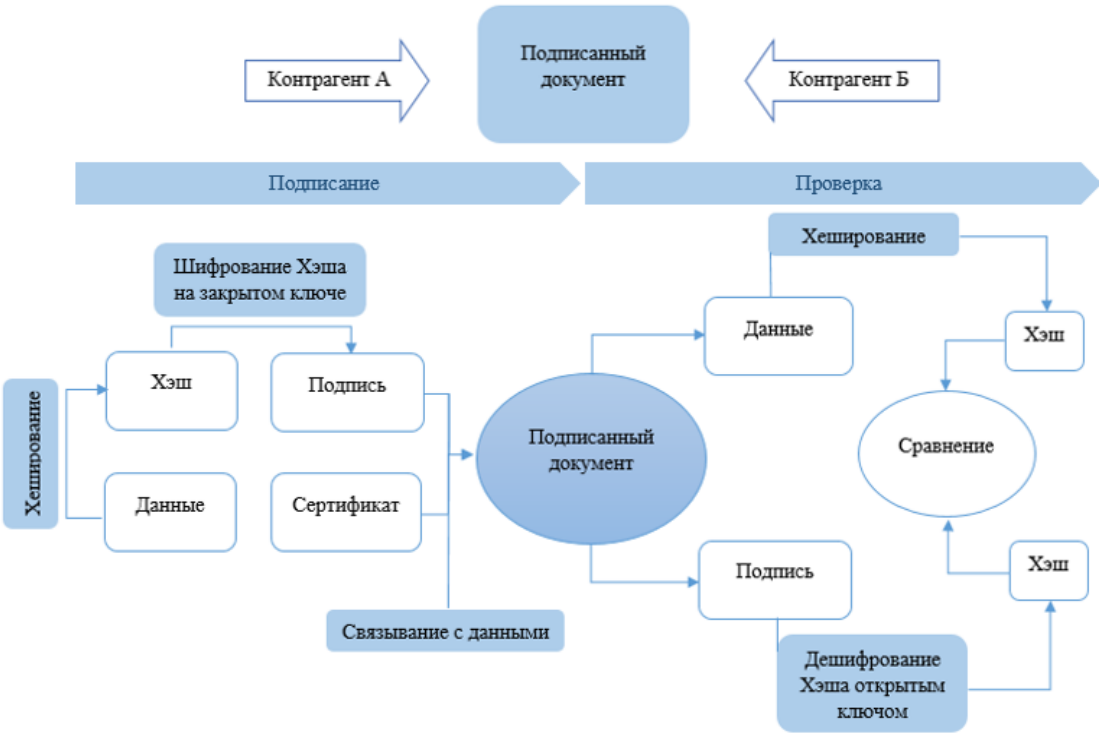


Рис. 3. Принцип работы ЭЦП

- В-четвертых, так как система Блокчейн изначально разрабатывалась для биткоина, необходимо вносить изменения в традиционное понимание активов и что именно учитывается в качестве актива.
- В-пятых, изменение в расчете и учете налогов. Как отмечалось ранее регистрация транзакций происходит постоянно, следовательно, расчет налогов должен производится проще, так как все экономические операции становятся прозрачными, однако, необходимо учитывать то, что необходимо разрабатывать определенные правила расчета налогов, потому что при учете налогов важны такие аспекты как место производства товара или услуг, место получения товара, условия, дата и время поставки и т.д. Особенно важно это предусмотреть для компаний, которые совершают сделки с иностранными агентами. Следовательно, при переходе необходимо заняться разработкой новых законов о цифровом импорте

Для эффективного предоставления бухгалтерских и аудиторских услуг, в начале работы с системой Блокчейн, следует выбрать уровень доступа, выделяют публичные и частные системы Блокчейн, характеристики каждой системы представлены в таблице.

Характеристики частной и публичной Blockchain

Различия		
	Частная	**Публичная**
Открытость доступа к сети	Сеть, управляемая одной организацией, (участие только по приглашению)	Открытая сеть
Уровень открытости доступа у участников	У участников сети должно быть разрешение на чтение, запись или проверку Блокчейн. Существуют различные уровни доступа к частному Блокчейн, и информация должна быть	Любой человек может загрузить его протокол, прочитать, написать к нему дополнение и принять участие работе сети

Различия		
	Частная	**Публичная**
	зашифрована в целях защиты конфиденциальности.	
Тип базы данных	Частные Блокчейн позволяют компаниям использовать технологию распределённого реестра, при этом исключая возможность утечки или публикации данных (отсутствие децентрализации)	Распределённый и децентрализованный
Скорость, экономичность и эффективность использования	Частные Блокчейн быстрее, эффективнее и экономичнее	Публичные требуют много времени и электроэнергии для проверки транзакций
Сходства		
Транзакции записываются в виде блоков и связаны друг с другом		
У каждого нового блока есть временная метка, и он проверяется узловыми компьютерами (нодами)		
Все транзакции публичны, и все узлы равны		
Данные в Блокчейн неизменны		

Из-за проблем с конфиденциальностью и утилитами многие бухгалтеры выбирают частные цепочки Блокчейн. Схема организации взаимосвязи между участниками Blockchain в частном типе системы показана на рис. 4.

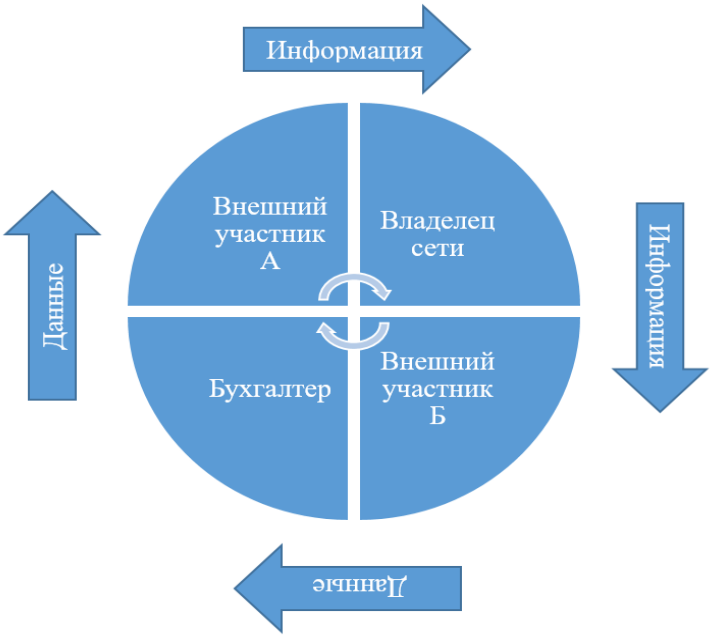


Рис. 4. Схема организации взаимосвязей между участниками системы Blockchain

На данный момент примером использования технологии Блокчейн в бухгалтерском учете служит система «Request». В ее применении счет регистрируется в одной учетной децентрализованной книге, которая в свою очередь становится общей бухгалтерской книгой для счетов, к которым в последствии подключаются другие бухгалтерские программы.

Для того чтобы разобраться в необходимости применения данной технологии в бухгалтерском учете, необходимо определить преимущества и недостатки системы

Блокчейн, из видимых плюсов стоит выделить: децентрализацию данных, сохранность информации, прозрачность транзакций, высокую скорость обработки информации, а также снижение транзакционных расходов.

Однако существуют существенные минусы данной разработки, которые затрудняют переход компаний на использовании Блокчейн в бухгалтерском учете.

Во-первых, размер блокчейна в 2018 г. составлял 171 ГБ, что означает необходимость большого объема памяти для хранения информации. И чем больше в сети будет происходить транзакций, тем больше она весит и тем быстрее она растет, что негативно сказывается на скорости обработки данных.

Во-вторых, в Блокчейн и существует полная конфиденциальность, однако она не полностью анонимна. За каждым пользователем сети закреплен специальный адрес кошелька, и все участники сети могут увидеть, какие транзакции с него совершались, данный недостаток можно устранить с помощью применения частной сети Блокчейн.

В-третьих, угроза увеличения мемпул. Мемпула – это место, в котором транзакция, находящаяся в стадии обработки нодами, ожидает своего добавления в сеть. Так как не все участники сети смогут оперативно принимать и обрабатывать поступившую информацию, то их образование неизбежно. Поэтому если размер мемпула увеличивается, значит, что транзакций в очереди становится больше, и их подтверждение будет занимать больше времени, что также снижает скорость работы системы.

В-четвертых, самая значительная проблема в системе Blockchain – масштабируемость. Несмотря на то, что ограниченный размер блока способствует защите сети от потенциальных DDos-атак, эта особенность существенно препятствует росту пропускной способности всей сети.

Поэтому, несмотря на многочисленные плюсы, технология до сих пор нуждается в доработке и совершенствовании.

На сегодняшний день многие крупные компании всерьез задумываются о внедрение технологии Blockchain. Так консалтинговая компания Ernst and Young стала первой компанией, принимающей биткоин в качестве оплаты аудиторских услуг, также в 2018 г. компания запустила «Анализатор Блокчейнов», благодаря которому можно производить анализ транзакций в Блокчейн. С 2016 г. компания KPMG предлагает «Услуги цифровой книги», для помощи компаниям в исследовании и возможном применении технологии Блокчейн в своей учетной политике, также компанией был заключен договор с Microsoft для создания новых приложений и вариантов использования Blockchain. В ряд с приведенными выше компаниями встают и такие компании как PwS, Deloitte, FedEx, Wal-Mart, British Airways, UPS и другие. Это подтверждает интерес компаний к данной разработке, поэтому можно утверждать, что исследования будут продолжаться, и с каждым годом технология Блокчейн будет модифицироваться и совершенствоваться, в конечном итоге применение данной технологии сможет встать в одну линию с 1С, облачным хранением и другими бухгалтерскими программами.

На сегодняшний день, технология до сих пор совершенствуется и одной из последних разработок в данной области стало соединение облачных вычислений и системы Блокчейн, что, по мнению специалистов, поможет устранить некоторые минусы как облака, так и Блокчейн. Примерный вид данной разработки можно увидеть на рис. 5.

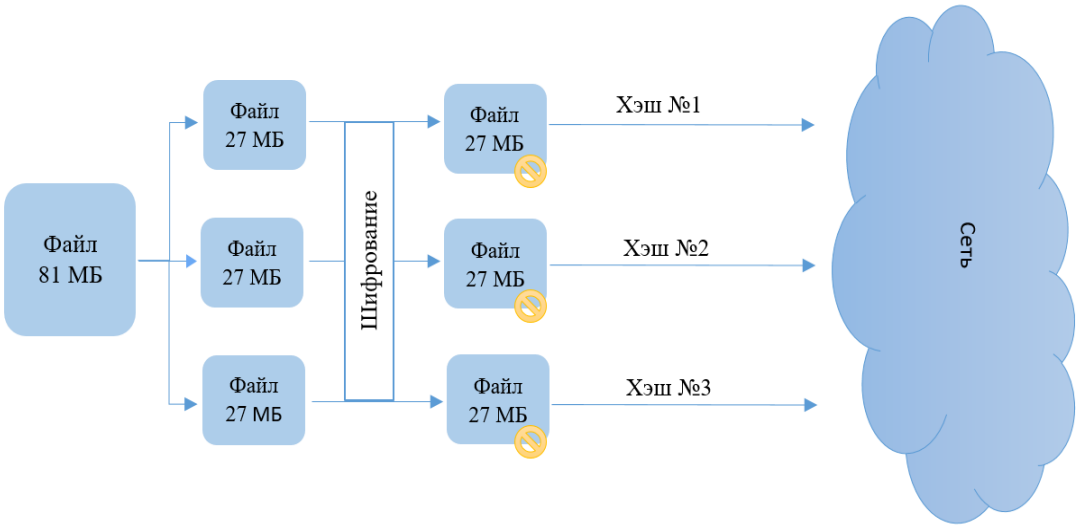


Рис. 5. Модель соединения облачного хранилища и технологии Blockchain

Как для любой новой разработки полная адаптации под нужды бухгалтерского учета произойдет нескоро, потребуется время как для устранения недостатков системы, так и для раскрытия полного потенциала этой технологии.

Список литературы

1. Бабаев А.А., Левина В.С., Реут А.В., Свидлер А.А., Харитонов И.А., Григорьев В.В. Блокчейн – технология в бухгалтерском учете и аудите // Учет. Анализ. Аудит. Т. 7. № 1. 2020. С. 69–79.

2. Евсюкова О.В., Юрьева О.А. Роль и значение бухгалтерского учета в условиях цифровой экономики // Молодой исследователь Дона. № 6(21). 2019. С. 108–112.

3. Еременко В.А., Филиппова А.В. Перспективы внедрения цифровой экономики в бухгалтерский учет // Вектор экономики. №2. 2019.

4. Еременко Е.А., Каморджанова Н.А. Как блокчейн повлияет на бухгалтерский учет // Новая наука: современное состояние и перспективы развития. Нефтекамск: Изд-во Научно-издательский центр «Мир науки». 2017. С. 277–282.

5. Селезнева М.П., Кочеткова А.С. Влияние цифровизации на бухгалтерский учет // International Journal of Humanities and Natural Sciences. № 12(3). 2019. С. 142–145.

6. Хандрамай А.А., Васильева М.К., Люкина А.Ю. Блокчейн в аудиторской деятельности // Научное обозрение. № 2(2). 2019. С. 132–136.

7. URL: https://theblog.adobe.com/blockchain-and-thedigital-trust-economy (дата обращения: 03.05.2020).

8. URL: https://www.klerk.ru/buh/articles/472371/ (дата обращения: 03.05.2020).

9. URL: https://vc.ru/crypto/118960-kak-blokcheyn-v-buhgalterii-vnosit-vklad-v-ekologiyu (дата обращения: 03.05.2020).

10. URL: http://www.iksmedia.ru/articles/5291626-Blokchejn-i-oblaka.html (дата обращения: 03.05.2020).

11. URL: https://miner-info.ru/blockchain-eto-tehnologiya-oblachnogo-hranilishha-dannyh-2-0/ (дата обращения: 03.05.2020).

12. URL: https://theblog.adobe.com/blockchain-and-the-digital-trust-economy/ (дата обращения: 03.05.2020).

13. URL: http://bestinvestpro.com/blokchejn-chto-eto-ponyatnym-yazykom/ (дата обращения: 05.05.2020).
14. URL: https://decenter.org/ru/blokchein-na-poroge-sovershenstvovaniya-oblachnykh-vychislenii (дата обращения: 05.05.2020).
15. URL: https://thebcj.ru/2018/03/12/pochemu-blokchejn-eto-novoe-pokolenie-oblachnyx-texnologij-mnenie-eksperta/ (дата обращения: 05.05.2020).
16. URL: http://www.iksmedia.ru/articles/5291626-Blokchejn-i-oblaka.html (дата обращения: 05.05.2020).
17. URL: https://coinspot.io/beginners/v-chyom-raznica-mezhdu-chastnym-i-publichnym-blokchejnom/ (дата обращения: 05.05.2020).
18. URL: https://bitcryptonews.ru/blogs/blokchejn/obzor-siacoin-raspredelennogo-oblachnogo-xranilishha-na-blokchejne (дата обращения: 05.05.2020).
19. URL: https://forklog.com/raspredelennoe-hranenie-dannyh-ot-oblaka-do-blokchejna/ (дата обращения: 05.05.2020).

НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, МЕТОДИКА ОЦЕНКИ

О.Ю. Снигирева, магистрант 2 курса
(Научный руководитель д.э.н., профессор О.И. Хайруллина)
ПГНИУ, ГАТУ, г. Пермь

Понятие налоговой нагрузки не закреплено на законодательном уровне, при этом широко применяется на практике учеными-экономистами и экономическими субъектами (налоговыми органами, частными компаниями, государственными учреждениями). Проведен сравнительный анализ понятия «налоговой нагрузки», определены преимущества и недостатки современных методик по определению данного показателя. Выявлено, что существующие методики не учитывают отраслевые особенности. Предложена методика расчета налоговой нагрузки для энергетических предприятий.

Ключевые слова: учет, налоги, налоговая нагрузка, риск, оценка, энергетика.

Определение уровня налогообложения является макроэкономической проблемой государства, т.к. оценить тяжесть налогообложения не так просто, как кажется на первый взгляд. Одним из ключевых показателей оценки выступает налоговая нагрузка, сущность которой излагается в работах многих авторов-экономистов разного времени.

Современные ученые экономисты подчеркивают, что налог – это плата граждан за услуги, предоставляемые государством, при этом в качестве цены государство в абсолютном выражении взимает налог, а в относительном выражении ценой услуг является налоговая нагрузка.

Общепринятый термин, характеризующий влияние налогообложения на хозяйствующие субъекты, до сих пор не закреплен на законодательном уровне, в связи с этим существуют различные трактовки налоговой нагрузки, встречающиеся в работах авторов-экономистов, занимающихся исследованием налогообложения. Рассмотрим некоторые встречающиеся понятия данного словосочетания (см. табл. 1).

Таблица 1

Понятие налоговой нагрузки*

Ученые-экономисты (нормативно-законодательный документ)	**Определения налоговой нагрузки**
Приказ ФНС России «Об утверждении Концепции системы планирования ВНП» от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@.	Налоговая нагрузка – это соотношение суммы уплаченных налогов по данным отчетности налоговых органов и оборота (выручки) организаций по данным Росстата.
Н.В. Миляков, В.Г. Пансков, И.А. Майбурова, В.Р. Юрченко, И.В. Горский	Налоговая нагрузка – доля доходов отдельного субъекта, взимаемая в бюджет в виде налогов и сборов или общий объем налоговых платежей.
Б.М. Сабанти, Е.В. Чипуренко, О.Ю. Кудрина	Налоговая нагрузка – обобщенная качественная и количественная характеристика влияния отдельных платежей в бюджетную систему РФ на финансовое положение предприятий-налогоплательщиков.
А.Н. Цыгичко, В.В. Мороз	Налоговая нагрузка – это часть совокупной финансовой

© Снигирева О.Ю., 2020

Ученые-экономисты (нормативно-законодательный документ)	Определения налоговой нагрузки
	нагрузки предприятия, рассматриваемая во взаимосвязи с прочими составляющими финансового давления – инфляцией, ставкой по кредитам, тарифами естественных монополий и т.п.
О.С. Салькова, М.А. Измайлова	Налоговая нагрузка – это инструмент контроля и планирования многих параметров финансового-хозяйственной деятельности предприятия.
Экономический словарь	Налоговое бремя – мера, степень, уровень экономических ограничений, создаваемых отчислением средств на уплату налогов, отвлечением их от других возможных направлений использования.
Glossary of Tax Terms – OECD	Налоговое бремя – это показатель, который рассчитывается путем взятия общей суммы налоговых платежей за конкретный финансовый год в виде доли или процента от валового национального продукта (ВНП) или национального дохода за этот год.

** Составлено автором на основе [2; 4; 7].*

В нормативно-правовом пространстве РФ нет единого определения налоговой нагрузки, но есть ряд документов, в которых употребляется данное словосочетание и исходя из которых можно заключить, что налоговая нагрузка – это один из расчетных экономических показателей, показывающий ту часть дохода налогоплательщика, которая приходится на выполнение обязательств по налогам.

С стороны государственных органов, к налоговой нагрузке можно подойти опираясь на Приказ ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@, исходя из которого следует вывод, что налоговая нагрузка – это один из критериев, по которым налоговые органы выясняют, является ли конкретный налогоплательщик потенциальным нарушителем, и вносить ли его в план выездных проверок. Проведение ВНП влечет за собой налоговые риски (доначисление налогов, пеней, штрафов, отказ в вычетах по НДС и т.п.). Для контроля за налоговым риском необходимо поддерживать налоговую нагрузку на установленном среднеотраслевом уровне.

Говоря о пространстве научной литературы, следует отметить, что уровень налоговой нагрузки предприятий является объектом исследований многих экономистов, взгляды которых условно можно разделить на четыре группы.

В первую группу входят ученые, рассматривающие налоговую нагрузку предприятия как показатель, который характеризует совокупное воздействие налогов на экономику государства в целом, отдельный хозяйствующий субъект или иного плательщика. Они определяют налоговую нагрузку как долю доходов налогоплательщиков, которая в форме налоговых платежей уплачивается государству. Представители этой точки зрения: А.В. Брызгалин, И.В. Горский, М.Н. Крейнина и др.

Авторы второй группы, в отличие от представителей первой группы, определяют налоговую нагрузку шире – как комплексную характеристику влияния налогообложения на хозяйствующий субъект и предлагают измерять её не одним, а несколькими показателями. Представители этой точки зрения: Е.В. Чипуренко, Б.М. Сабанти, О.Ю. Кудрина.

Представители третьей группы считают, что налоговую нагрузку надо рассматривать в тесной взаимосвязи с другими составляющими финансового

давления: процентной ставкой по кредитам, инфляцией, тарифами естественных монополий и т. п. Представители этой точки зрения: А.Н. Цыгичко, В.В. Мороз.

Четвертая группа авторов определяет налоговую нагрузку как инструмент налогового менеджмента, анализа и налогового планирования в организации. Представители этой точки зрения: О.С. Салькова, М.А. Измайлова.

Отметим, что налоговая нагрузка рассматривается не только в России. Зарубежные авторы понимают под налоговой нагрузкой сумму налога, уплаченного физическим лицом или организацией (Германия, Америка, Англия и др.).

В словаре Кембриджа налоговая нагрузка изложена как мера налогового бремени и включает прямые налоги с точки зрения максимальных предельных налоговых ставок на доходы физических и юридических лиц и общие налоги, включая все формы прямого и косвенного налогообложения на всех уровнях государственного управления, в процентах от ВВП.

Несмотря на различные трактовки рассматриваемого определения можно констатировать, что их агрегирование позволяет разобраться в сущности налоговой нагрузки, но отметим тот факт, что она возникает в момент отражения налоговых обязанностей в учёте, а не в момент их погашения, поэтому следует разграничивать начисленные и уплаченные суммы налогов и сборов.

Изучив существующие подходы к определению налоговой нагрузки, можно сделать вывод, что налоговая нагрузка – это отношение суммы начисленных налоговых обязательств за определенный период времени (месяц, квартал, год и т.д.) к начисленной выручке от продажи товаров, работ, услуг за соответствующий период времени.

Все организации должны рассчитывать налоговую нагрузку, чтобы понять, насколько серьезен налоговый риск для их деятельности. К вопросам расчета налоговой нагрузки в научном сообществе обращались многократно. Но наряду с существованием различных трактовок понятия налоговой нагрузки существуют и различные методики её расчета, часть из них представлена в табл. 2.

Таблица 2

Методики расчета «налоговой нагрузки»*

Наименование методики	Формула расчета	Достоинства метода	Недостатки метода
Методика Налогового департамента Министерства финансов РФ (Концепция ВНП)	НН=НП/В*100%	Возможность выявления общей доли налогов в выручке от реализации и сопоставления результата с показателями налоговой нагрузки по видам экономической деятельности	Данный расчет не позволяет определить влияние изменения структуры налогов на налоговую нагрузку и не дает реальной картины налогового бремени налогоплательщика, т.е. не достаточно эффективен для исследования причин изменения налоговой нагрузки
Методика М.Н. Крейнина	НН=(В–С–ЧП)/(В–С)	По данной методика значение налоговой нагрузки получается достаточно высокое, так как в качестве базы расчета выступает чистая прибыль.	Отсутствие учета косвенных налогов не представляет возможным сделать объективные выводы на основе полученных результатов. Высокое значение показателя вводит в заблуждение менеджмент.

Наименование методики	Формула расчета	Достоинства метода	Недостатки метода
Методика Е.А. Кировой	НН=(АНН/ВСС)=(НП+ВП+НД)/(ФОТ+НП+ВП+П)	Изменения материальных затрат и амортизации не приводят к искажению налоговой нагрузки	Не учитывается влияние показателей деловой активности, что и не дает возможности её прогнозировать.
О.Н. Кузнецова	НН=(НП-НДФЛ+СВ)/(В+ПД)	В налоговую нагрузку включены страховые взносы	Методика исключает НДФЛ, что снижает размер налоговых обязательств, а значит увеличивает показатель налоговой нагрузки
Методика А. Кадушина, Н. Михайловой	НН=НДС+СВ+НДФЛ+Нпр	Показатель позволяет усреднить налоговую нагрузку для различных типов производств, т.е. обеспечивает сопоставимость показателя	В расчете совокупной доли налогов учтены не все налоги.

** где НН – налоговая нагрузка; НП – сумма уплаченных налогов; В – выручка от реализации продукции (работ, услуг); ПД – прочие доходы; С – себестоимость продаж; П – прибыль до налогообложения; ЧП – чистая прибыль; АНН – абсолютная налоговая нагрузка; ВСС – вновь созданная стоимость; ВП – уплаченные платежи во внебюджетные фонды; НД – недоимка по платежам; ФОТ – фонд оплаты труда; СВ – страховые взносы; НДФЛ – налог на доходы физических лиц; Нпр – налог на прибыль; НДС – налог на добавленную стоимость.*
** Составлено авторами на основе [3; 4; 5; 7; 8].*

Существующие в литературе методики расчета налоговой нагрузки имеют ряд преимуществ и недостатков. Так, методика Налогового департамента Министерства финансов РФ является универсальной, т.к. закреплена законодательно в Концепции выездных налоговых проверок, однако брать сумму уплаченных налогов не совсем корректно, т.к. налоговая нагрузка появляется именно в момент начисления налогов и сборов. Что касается знаменателя формулы, в приказе ФНС отсутствуют пояснения, о каком виде выручки идет речь (с учетом прочих доходов, без учета прочих доходов), и это существенный пробел в законодательстве, который влияет на принятие налоговых решений в налоговом планировании. Методика М.Н. Крейниной позволяет проанализировать влияние прямых налогов на финансовое положение предприятия, но она недооценивает влияние косвенных налогов, НДС и акцизов. Методика А. Кадушина и Н. Михайловой позволяет анализировать налог и источник его уплаты, также обеспечивает сопоставимость показателя в разных отраслях, т.к. принимает к учету только основные налоги, существующие в законодательстве Российской Федерации, но в связи с этим искажается реальная картина налогового бремени хозяйствующего субъекта.

Таким образом, каждая из методик имеет свои достоинства и недостатки. Но общим недостатком всех методик является то, что они не учитывают отраслевые особенности компании-налогоплательщика. Для достоверности значения налоговой нагрузки, используемой при управлении налоговыми рисками необходимо учитывать отраслевые специфики, т.к. именно они влияют на интерпретацию полученных результатов.

В статье рассмотрим энергетическую отрасль и в связи с этим выделим основные характеристики энергетических предприятий, оказывающие влияние на показатель налоговой нагрузки:

1. Низкий среднеотраслевой уровень налоговой нагрузки. Поскольку энергетическая отрасль – стратегически важная жизнеобеспечивающая отрасль. Государство прямо заинтересовано в оптимизации налогообложения электроэнергетики с целью установления баланса интересов бюджета и экономики отрасли, поскольку излишне высокий уровень налогообложения может оказывать сдерживающее влияние на развитие отрасли. Стратегической целью налоговой политики в данной сфере является формирование эффективных механизмов налогообложения.

2. Высокая доля налогов и сборов, не связанных с налогом на прибыль: НДС, налог на имущество, страховые взносы, НДФЛ, государственная пошлина;

3. Высокая степень консолидации. Основной причиной создания холдинговых структур в сфере энергетики является энергетическая реформа, суть которой разделить вертикально-интегрированные структур на отдельные виды деятельности, бизнес-структуры, с целью повышения эффективности и конкурентоспособности энергетического комплекса Компании начинают объединяться в группы путем акционирования создающихся бизнес-структур, преобладающее участие в уставных капиталах которых ложится на создающуюся головную компанию.

4. Неравномерность производства и потребления электрической и тепловой энергии из-за факторов, не зависящих от субъектов экономических отношений.

5. Применение налоговых льгот, которые снижают налогооблагаемую базу (например, льготы по энергоэффективным объектам) и другие особенности.

Учитывая вышеизложенное, можно заключить, что для предприятий энергетической отрасли целесообразно рассчитывать следующие показатели налоговой нагрузки:

Общий показатель налоговой нагрузки, изложенный в Концепции ВНП (Приказ ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@).

Расчет данного показателя необходим для ФНС, чтобы сотрудники налоговых о органов могли осуществлять статистическую обработку данных, получая в результате усредненные экономические показатели по годам, регионам, типам хозяйственной деятельности, режима налогообложения, видам налогов, с которыми возможно проведение сравнения цифр конкретного налогоплательщика. Также для выявления тех отклонений от средних значений показателей, которые, наряду с другой информацией, могут свидетельствовать о нарушении налогоплательщиком налогового законодательства, и для планирования выездных проверок.

Со стороны компании-налогоплательщика расчет общего показателя налоговой нагрузки необходим для оценки величины налогового риска. Если значение налоговой нагрузки получается ниже среднего по отрасли, компания попадет в «комиссионный» список [6].

Общий показатель налоговой нагрузки является универсальным для всех отраслей, т.к. закреплен законодательно. Но в связи с тем, что общий показатель налоговой нагрузки не учитывает отраслевые особенности, для энергетических предприятий предлагается рассчитывать частный показатель налоговой нагрузки:

Частный показатель налоговой нагрузки

Основное отличие частного показателя налоговой нагрузки от общего показателя налоговой нагрузки, изложенного выше, заключается в том, в числителе

указывается сумма начисленных налогов и сборов за определенный период времени. Во-первых, налоговая нагрузка возникает в момент появления налоговых обязанностей, т.е. в момент отражения их в учете, а не в момент погашения. Во-вторых, в структуре налоговых обязательств энергетических предприятиях высокую долю занимают налоги, по которым период начисления и уплаты не совпадает, поэтому принимать в расчет суммы, которые фактически были уплачены в анализируемом налоговом периоде является не совсем верным, показатель налоговой нагрузки будет искажен за счет налоговых платежей за прошлые налоговые периоды, величина которых зависит от оборота более ранних отчетных периодов (например, НДС, налог на имущество) [6].

Второе отличие – это включение страховых взносов в состав налоговых платежей. Мнение Конституционного суда РФ относительно фискального характера страховых взносов изложено в постановлении N7-П от 24.02.1998: содержание и характер норм о порядке регистрации плательщиков страховых взносов, о порядке и сроках уплаты страховых взносов, о мерах ответственности плательщиков и о полномочиях государственных внебюджетных фондов сближают страховые взносы с налоговыми платежами. Исключение, составляют взносы, уплачиваемые в Фонд социального страхования, которые нельзя считать исключительно фискальными. Между тем доля страховых взносов, уплачиваемых в Фонд социального страхования, может составлять до 10%, а иногда и 30% общей суммы страховых взносов. Ввиду существенности ее необходимо принимать в расчет налоговой нагрузки [1].

Еще одной особенностью частного показателя является включение в состав формулы налоговой нагрузки налогового риска. Энергетические компании – это компании, входящие в группу крупнейших налогоплательщиков, следовательно, вероятность включения их в перечень выездных налоговых проверок расценивается как 100%.

Исходя из судебной практики и анализа отчетов о результатах работы налоговых органов, опубликованных на официальном сайте ФНС, было установлено, что 98% выездных налоговых проверок за 2018 г. в Российской Федерации закончились выявлением нарушений, т.е. каждая налоговая проверка являлась результативной. Следовательно, вероятность наступления налоговых рисков – высокая. Поэтому для контроля и планирования многих параметров финансово-хозяйственной деятельности энергетического предприятия необходим показатель, который достоверно оценивает налоговую нагрузку. Таким образом, формула частного показателя налоговой нагрузки будет выглядеть следующим образом:

*Частный показатель налоговой нагрузки = Сумма налогов, включая страховые взносы, начисленных за определенный период и взвешенных с учетом риска / Сумма бухгалтерской выручки без учета НДС и акцизов за соответствующий период * 100%*

Полученные результаты позволят более полно и реалистично описать текущую и ретроспективную ситуацию по налоговым платежам предприятия, а также повлияют на точность интерпретации полученного результата.

На примере энергетического предприятия «А» рассмотрено, как рассчитать величину налогов, начисленных за определенный период, с учетом риска. Для этого по данным сводных карт налогового риска, которые составляются экономическим субъектом ежегодно, а также по данным решений прошедших ВНП, необходимо оценить риск в процентном выражении (за основу возят период 2012-2017гг, который

затрагивают три последние выездные проверки предприятия «А»). Расчет величины налогового риска представлен в табл. 3.

Таблица 3

Оценка налогового риска предприятия «А»

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Сумма доначислений, по итогам ВНП, тыс. руб.	40 817	35 987	33 649	35 922	33 784	30 561
Сумма налогового риска по сводной карте рисков, тыс. руб.	203 056	200 100	222 162	183 056	190 100	178 162
Налоговый риск (стр.1/стр.2), %	20,1	18,0	15,1	19,6	17,8	17,2

Далее по полученным значениям налогового риска в процентном выражении строится тренд (см. рисунок).

Прогнозирование величины налогового риска предприятия «А»

Из диаграммы видно, что налоговый риск предприятия «А» находится в районе 16-18%. Линия тренда является убывающей, что связано со снижением сумм доначислений налогов, пеней, штрафов по результатам выездных проверок.

Уравнение линии тренда выглядит следующим образом:

У = – 0,3114 * Х + 19,05

где Х – порядковый номер периода (2012 г. – Х=1; 2013 г. – Х=2; 2018 г. – Х=7 и т.д.). Чем больше периодов взято за основу расчета, тем точнее уравнение линии тренда.

Таким образом, за 2018 год величина риска предприятия «Х», выраженная в процентах составит 16,87% (– 0,3114*7+19,053). Формула расчета частного показателя налоговой нагрузки за 2018 г. будет выглядеть следующим образом:

Частный показатель налоговой нагрузки = Сумма налогов, включая страховые взносы, начисленных за определенный период 116,87% / Сумма бухгалтерской выручки без учета НДС и акцизов за соответствующий период* 100%*

Еще одной особенностью энергетических предприятий является высокая степень консолидации. Функционирование в рамках группы компаний существенно повышает рискоёмкость хозяйственной деятельности, в том числе возрастают риски нарушения действующего законодательства о налогах и сборах.

С учетом вышеизложенного для оценки налоговой нагрузки группы компаний формула показателя налоговой нагрузки может принимать следующий вид:

*Частный показатель налоговой нагрузки, рассчитанный по группе компаний = Сумма налогов, включая страховые взносы, начисленных за определенный период по группе компаний и взвешенных с учетом риска / Сумма бухгалтерской выручки без учета НДС и акцизов за соответствующий период, рассчитанной в соответствии с требованиями МСФО * 100%.*

Таким образом, расчет частного показателя налоговой нагрузки способствует принятию топ-менеджментом и собственниками бизнеса взвешенных решений по оптимизации налоговой базы вместо импульсивных стремлений сократить налоговые платежи за счет легкодоступных не всегда законных способов. Следует отметить, что многие компании стараются минимизировать налоговую нагрузку, поэтому её оценка актуальна на современном этапе и ее стараются рассчитывать многие организации, но при этом ни одна из методик не учитывает отраслевые особенности компаний, что необходимо для определения реального показателя налоговой нагрузки, который будет служить действительным основанием для принятия управленческих решений.

Список литературы

1. Городилов М.А., Коняева Т.В. К вопросу об учете нагрузки по косвенным налогам при расчете интегрального показателя налоговой нагрузки // Russian Journal of Management. 2019. Т.7. №2. С. 6–10.
2. Грибушенкова В.А. Концепция оценки налоговой нагрузки по методике ФНС России // Налоги и налогообложение. 2018. №6. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=27211 (дата обращения: 25.02.2020).
3. Евсин М.Ю., Труфанова Л.В. Понятие налоговой нагрузки и оценка её уровня как фактор успешной деятельности предприятия // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2020. №17. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-nalogovoy-nagruzki-i-otsenka-ee-urovnya-kak-faktor-uspeshnoy-deyatelnosti-predpriyatiya (дата обращения: 23.04.2020).
4. Ижгузина Л.Г., Хайруллина О.И. Оценка налоговой нагрузки сельскохозяйственных организаций // Сборник: Стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты Сборник научных статей 7-й Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор А.А. Горохов. 2017. С. 131–136.
5. Измайлова М.А. Налоговая нагрузка хозяйствующих субъектов и условия её определяющие // Universum: экономика и юриспруденция. 2015. №8 (19). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nalogovaya-nagruzka-hozyaystvuyuschih-subektov-i-usloviya-eyo-opredelyayuschie (дата обращения: 27.04.2020).
6. Мороз В.В. Определение налоговой нагрузки на предприятии // Проблемы экономики и юридической практики. 2012. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-nalogovoy-nagruzki-na-predpriyatii (дата обращения: 27.04.2020).
7. Пащенко Т.В. Особенности внутреннего контроля налоговых обязательств и расчетов // Сборник: Бухгалтерский учет, анализ и аудит: история, современность и перспективы развития Материалы XIV международной научной конференции студентов, аспирантов, преподавателей. 2019. С. 264–269.
8. Приказ ФНС России от 30.05.2007 N ММ-3-06/333@ (ред. от 10.05.2012) «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок». СПС «Консультант Плюс».
9. Радостева М.В. Налоговая нагрузка и методы ее оценки в современных условиях // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2017. №9 (258). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nalogovaya-nagruzka-i-metody-ee-otsenki-v-sovremennyh-usloviyah (дата обращения: 26.04.2020).

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

А.В. Сушкова, магистрант 1 курса
(Научный руководитель д.э.н., профессор Т.Г. Шешукова)
ПГНИУ, г. Пермь

В настоящее время актуальным является развитие малого бизнеса в России. Малый бизнес – это субъекты малого и среднего предпринимательства. Получить такой статус может организация, соответствующая утвержденным законодательством критериям. Компании из перечня МСП (малое и среднее предпринимательство) имеют преимущества и льготы по бухгалтерскому и налоговому учету, участию в госзакупках. Кроме того, в условиях карантина по коронавирусу правительство подготовило меры поддержки субъектов МСП.

Разберемся, какие организации и ИП в 2020 подходят под определение малого бизнеса и какие льготы для них предусмотрены в связи с пандемией коронавируса.

Чтобы считаться малым, средним или микропредприятием в 2020 г., следует подходить под это определение по трем основным параметрам:

- попадать в рамки лимита по размеру доходов;
- попадать в рамки лимита по численности сотрудников (численность малого предприятия, например, не должна превышать 100 человек);
- попадать в рамки лимита по доле участия других компаний в уставном капитале [1].

С начала 2019 г. в России закрылось более 700 тыс. компаний. Если сравнивать с прошлыми годами, то текучка с закрытием старых убыточных и не оправдавших себя малых предприятий все еще очень велика. И, очевидно, тренд этот, активно начавшийся с 2016 г., продолжится и в ближайшие два года.

Дела у малого бизнеса на самом деле не так и плохи, так как фактически отмирают по большей части предприятия, которые давно и не ведут активной деятельности, и фирмы-однодневки. А регистрируются в наши дни и остаются чаще все же те, кто верит в близкое достижение рентабельности и в свою звезду.

Одна из причин – это резкое падение доходности банковских вкладов. У кого деньги для стартапа есть, пользоваться этими средствами дальше будет элементарно невыгодно. И мысль, что с ними делать, будет реализовываться быстрее. Помогут решиться на открытие своего бизнеса и пониженные ставки по кредитам.

Есть и приятные подвижки к оптимизму из окружающего нас внешнего фона. Благодаря некоторой стабилизации валютных курсов и явного замедления инфляции в России отойдут на второй план в 2020 г. и некоторые волновавшие бизнес риски.

Сейчас доля малого и среднего бизнеса в ВВП страны почти не увеличивается. Но предприниматели способны поверить в лучшее и поднять эту долю.

Для этого власти должны обеспечить малый бизнес поддержкой в виде абсолютно внятной линии сразу в двух направлениях.

Во-первых, предлагается снять налоговый пресс с любых видов стартапов, вплоть до обнуления всех налогов. Также необходимо отказаться от подробной отчетности на первую пару лет деятельности до выхода стартапа хоть на какую-то прибыль. Государство должно превратиться в долевого «венчурного» по природе инвестора, который выискивает и вскармливает перспективные проекты, входя с ними «в долю» по принципу Сколково, но шире в охвате. Во-вторых, нужно

© Сушкова А.В., 2020

обеспечить правовые гарантии максимального невмешательства сотрудников силовых структур в деятельность предпринимателей [3].

Малый бизнес во многих случаях сегодня элементарно боится вырасти, приблизиться хотя бы к среднему уровню, даже если его владельцы и видят для себя такую возможность, так как они чувствуют свою незащищенность.

Также важно федеральным и региональным властям максимально идти на контакт с прессой, объясняя публично свои шаги по отношению к бизнесу.

На стадии становления вашей бизнес-идеи возможно проще воспользоваться услугами друзей или родственников, у которых уже есть оформленное ИП или ООО. Именно через них и стоит поначалу вести официальные расчеты с юридическими лицами-партнерами и получать первые ваши поступления от клиентов. Куда практичнее не нести на этапе стартапа лишние денежные расходы и затраты времени на регистрацию фирмы и отчетность, на бухгалтерию и на самостоятельный расчет отчислений в налоговые органы.

С оборотов от нового дела действующий ИП или ООО в любом случае заплатит и НДС, и другие налоги, так что здесь не идет речь о каких-то нелегальных скрытых от государства доходах или тем более о "подпольном" производстве.

Пока ваш бизнес еще очень мал, используйте по максимуму различные методы продвижения своих товаров и услуг через социальные сети, рекламный слоган на своем собственном автомобиле или на авто друзей.

Опыт показывает, что даже найти контрагентов в собственном городе такими путями оказывается поначалу проще.

Ну и, конечно, важен не просто «бизнес-план», но изначальное понимание, почему людям нужно выбрать именно ваш продукт. Чем он им будет ценен и дорог, какие преимущества и недостатки он будет иметь в своей нише по сравнению с имеющимися тут и там конкурентами.

Очень важно смотреть на свой бизнес глазами потребителя, потенциального покупателя или заказчика ваших услуг.

В 2020 г. малый бизнес ждут серьезные изменения, которые коснутся налогов, акцизов, страховых взносов и отчетности. Предпринимателям нужно готовиться к переходу с ЕНДВ на патентную систему, повышению социальных платежей и ставок акцизов.

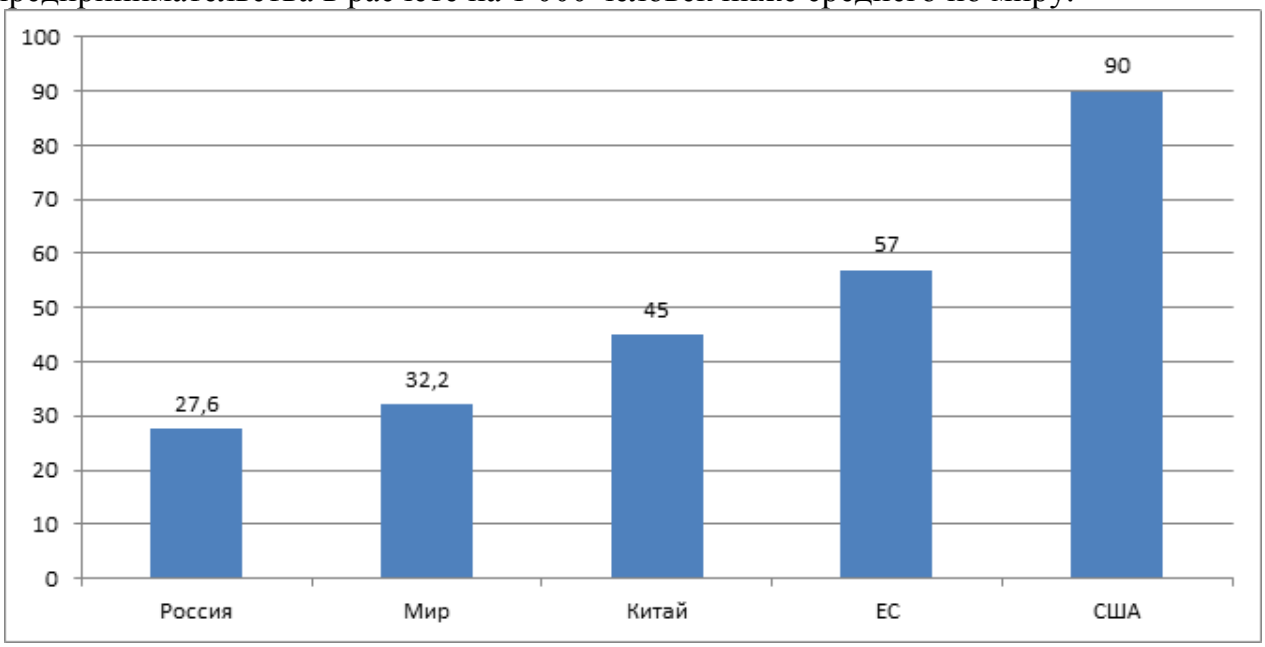
Для разработки рекомендаций по совершенствованию организации работы и функционирования субъектов малого предпринимательства, необходимо определить какие меры государственной поддержки МСП существуют в нашей стране на данный момент:

- выделение субсидий в размере от 60 тыс. руб. до 25 млн руб.;
- предоставление возможности на льготных условиях, а в некоторых случаях и безвозмездно, пользоваться государственными землями и брать в аренду помещения;
- создание официальных сайтов для оперативного предоставления предпринимателям актуальной информации;
- предоставление налоговых льгот;
- предоставление грантов региональными властями [4].

Грант предоставляется в форме субсидии для начинающего предпринимателя однократно на безвозмездной основе. В среднем максимальная сумма составляет 600 тыс. руб., но сумма варьируется в зависимости от региона, сферы деятельности,

количества рабочих мест и других критериев. Начиная с 2019 г. в рамках программы «Поддержка начинающих фермеров» размер гранта может достигать 1,5-3 млн руб.

К сожалению, уровень развития малого и среднего предпринимательства в России, является недостаточным, а количество субъектов малого предпринимательства в расчете на 1 000 человек ниже среднего по миру.



Количество предприятий МСП на 1000 чел. в России, Мире, Китае, ЕС, США [5]

В целях с решения проблем положения субъектов малого и среднего предпринимательства в российской экономики, государство должно:

- обеспечить реальные возможности развития малого и среднего предпринимательства путем совершенствования нормативно-правового регулирования их деятельности;
- рассмотреть вопрос о возможности отмены налогов для субъектов малого предпринимательства, что повысит уровень их конкурентоспособности;
- совершенствовать антимонопольное законодательство и обеспечить контроль его соблюдения всеми участниками рынка.

Таким образом, в настоящее время малый и средний бизнес является недоиспользованным ресурсом российской экономики, а это ведет к тому, что крупные монополисты, торговые ритейлеры и корпорации, работающие на территории нашего государства, в конечном итоге выводят капитал за рубеж, что является актуальной проблемой уже на протяжении последних трех десятилетий.

Развитие малого и среднего предпринимательства в регионах значимо по следующим факторам. Во-первых, малое и среднее предпринимательство первостепенно образовывает собственные организационные структуры в пределах малого и среднего бизнеса, который находится в ведомстве местных органов власти, что значительно упрощает мониторинг деятельности компаний. Во-вторых, специфической особенностью рыночной экономики является наиболее эффективная деятельность на микроуровне, на уровне компании [2].

Для принятия решений, приносящих наибольший эффект, достаточное внимание должно быть уделено окружающей компанию среде, а она формируется опять же в регионах. В-третьих, каждый субъект Российской Федерации имеет индивидуальную конъюнктуру и спрос. Необходимо для каждого конкретного

региона формировать свой подход к созданию предпринимательской среды, ведь если использовать общий принцип, тогда результаты деятельности малого и среднего бизнеса будут низкими, а это недопустимо, тем более в условиях экономического кризиса, при котором все решения должны быть максимально продуманы, точны и конкретны [3].

За последующие 5 лет планируется, что показатели отечественных субъектов малого бизнеса достигнут уровня предприятий западных стран, а возможно, и превысят их. Проблемы и перспективы развития малого бизнеса в России полностью зависят от государства и оказываемой ему поддержки.

Поэтому для достижения поставленных целей необходимо в ближайшие годы реализовать следующее:

- оказывать посильную помощь в реализации мер по созданию необходимой инфраструктуры рынка, которая будет ориентирована на создание и совершенствование растущего числа малых предприятий;
- реализовать специальные программы поддержки перспективных конкурентоспособных компаний;
- внедрить современные наиболее эффективные финансовые инструменты для развития бизнеса;
- поддержка существующих микрофинансовых организаций, создание максимально благоприятных условий для их существования; создать институциональные условия для работы кредитных организаций;
- развивать старые и создавать новые элементы бизнес-инкубаторов, уделять особое внимание таким структурам инновационным предприятиям в сфере малого бизнеса;
- усовершенствовать нормативную правовую базу для того, чтобы устранить имеющиеся административные и иные барьеры для перспективного развития малого бизнеса в России в 2020 г. и предотвратить появление новых трудностей в данном направлении;
- реализовать законы, определяющие возможность участия малых и средних предприятий в государственных тендерах;
- расширить возможности отечественных производителей по доступу к недвижимости, относящейся к государственной или муниципальной собственности.

Кроме того, задачи, поставленные правительством Российской Федерации на ближайшие несколько лет, считаются основными перспективами развития малого бизнеса. К ним относится реализация мер по созданию около 500 новых бизнес-инкубаторов, а также создание в каждом регионе страны: гарантийного фонда на сумму не менее 100 млн руб.; муниципальная микрофинансовая инфраструктура для малого бизнеса; финансирование инвестиций в малые и средние предприятия.

Для создания вышеуказанных механизмов российское правительство должно использовать специальные инструменты в виде грантовых проектов для поддержки малого бизнеса страны.

Сектор малого бизнеса имеет большой вес в экономике страны и влияет на ВВП. Это правило относится ко многим штатам. Россия не была исключением. Малые фирмы важны не только для регионов, но и для всей страны в целом. Правительство Российской Федерации занимает эту должность, поэтому вводит государственную поддержку малым предприятиям. Для этого власти используют разные инструменты:

1. Разработка инвестиционных программ.

2. Снижение налоговой нагрузки.
3. Совершенствование методов кредитования компаний.

В Российской Федерации разработана концепция долгосрочного социально-экономического развития. Некоторые положения непосредственно касаются малых средних предприятий. Планируется увеличить долю в ВВП страны до 30%. Это относится к малому бизнесу. Вместе со средним бизнесом эта цифра достигнет 50%.

Государство хочет, чтобы 8 из 10 хозяйствующих субъектов представляли малые предприятия.

Понятие предпринимательства имеет широкую интерпретацию и охватывает предприятия различных размеров. Российское правительство поставило перед собой довольно амбициозные цели. Например, создать более 500 бизнес-инкубаторов, обеспечить гарантийный фонд на 100 миллионов рублей и организовать фонд для инвестиций в малый и средний бизнес. Промышленные компании теперь могут воспользоваться субсидиями.

Шаги в направлении развития российской экономики уже сделаны. Некоторые кредитные организации были переориентированы на финансовую поддержку малого и среднего бизнеса. Краткосрочные кредиты и небольшие кредиты стали более доступными. Осталось сделать еще одну важную вещь - снизить процент «теневых» предприятий.

По последним данным Росстата, четверть сотрудников работают на отечественных заводах в статусе «нелегалов». Удастся ли государству наладить контакт с малым бизнесом и обеспечить достойную среду для развития, результаты этого года покажут.

На 2020 год также возлагаются большие надежды. Компании ждут финансовой помощи от государства, упрощения процедуры кредитования, а также снижения налогового бремени.

Список литературы

1. Балдина Ю.А. Роль и место субъектов малого и среднего предпринимательства в современных экономических условиях // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2018. Т.26. №4. URL: http://elibrary.ru/item.asp?id=26643676 (дата обращения: 30.04.2020).
2. Гасникова С.Ю. Роль и значение малого предпринимательства в социально-экономическом развитии. // Культура, наука, образование, проблемы и перспективы: материалы III Всероссийской научной практической конференции. 2018. 115 с.
3. Гордеева Д.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности // Предприятия, отрасли и регионы: происхождение, создание, развитие и прогнозирование: сборник научных статей. Niżny Nowogród: неправительственная организация «Профессиональная наука», 2019. С. 52–61.
4. Горфинкель В.Я. Малый бизнес: организация, управление, экономика: учебник М: Учебник для вузов: ИНФРА-М, 2019. 89 с.
5. Грачёва К.М., Петер Е.В. Государственная поддержка развития малого предпринимательства в Российской Федерации // Научный альманах. 2018. №7-1 (21). URL: http://elibrary.ru/item.asp?id=26629995 (дата обращения: 30.04.2020).

ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ: ПОНЯТИЕ, ЗАДАЧИ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ, ЭЛЕМЕНТЫ И ОТЛИЧИЯ ОТ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

Е.А. Терентьева, магистрант 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Т.В Пащенко)
ПГНИУ, г. Пермь

Контроль – это не просто действие, это функция, которая требует необходимой методики и техники исполнения. Без контроля невозможно движение вперед, а все прошлые действия не будут иметь никакого значения, так как не будет оценки достижения результата. При этом в зависимости от того, кто ставил задачи определенных действий, контроль может быть внешним и внутренним.

В российской практике раньше меньше уделялось внимания внутреннему контролю, потому что подчиненность и выражение цели были вертикальные, всегда внешние. Но в условиях рыночной экономики и частной собственности, когда сами собственники являются участниками бизнеса, встает вопрос оценки достижения целей и эффективности принимаемых решений не снаружи, а внутри предприятия. Особенно актуально это для малого бизнеса, где разрыв между собственником и менеджментом минимален.

Немалую значимость этому вопросу придало и нормативное закрепление обязанности осуществления внутреннего контроля экономическим субъектом в 2011 г. в законе о бухгалтерском учете. Причиной этому является общественная значимость бухгалтерского учета, признанная и на международном уровне: если оставить только внешний финансовый контроль (а, как правило, это регулярный контроль со стороны налоговых органов), то отслеживаться будет выполнение интересов только одной группы – бюджета. В то же время, в стабильной работе организации заинтересованы и её сотрудники, и контрагенты, и инвесторы. В конечном счете, и государство – чем более стабильно работает экономический субъект, тем меньше требуется социальной поддержки от государства.

Контроль за деятельностью предприятия необходимо осуществлять не только извне, он должен быть систематически организован на предприятии собственными силами.

Предприятие выстраивает свою деятельность в рамках двух систем. Первая – это организационная система, созданная для достижения поставленных целей. Вторая – система контроля, пронизывающая организационную систему. Она включает инструкции, правила, процедуры, политики, бюджеты, системы учета и отчетности. Система контроля направлена главным образом на повышение вероятности того, что организация достигнет своих целей.

Понятие «внутренний контроль» не однозначно и многие авторы трактуют его по-разному. Различные варианты определения приведены в табл. 1.

Таблица 1

Авторские определения понятия «внутренний контроль»

Автор	Понятие
Е.Ф. Горбатова и Н.С. Узунова	Внутренний контроль выступает как процесс, который направлен на выполнение целей компании и является результатом действий руководства по разработке планов, организации и мониторингу деятельности компании как в целом, так и отдельных подразделений [6]

© Терентьева Е.А., 2020

Автор	Понятие
Л.А. Родина, О.В. Кучеренко, В.В. Завадская	Представляют внутренний контроль как систему, которая состоит из нескольких элементов ,либо как один из этапов процесса управления в узком смысле [7]
Е.В. Жучкова	Обозначает внутренний контроль как основную функцию управления и прежде всего как систему регулярного наблюдения и проверки работы организации в целях объективной и эффективной оценки принимаемых управленческих решений [3]
О.Ю. Куртаева	Совокупность средств и методов обеспечения эффективной деятельности организации и сохранности ее активов, используемых руководством компании [8]
Н.И. Петракова	Внутренний контроль рассматривается как эффективный способ корпоративного управления, обеспечивающий защиту экономических интересов компаний и способствующий достижению ими своих стратегических целей [9]
В.В. Бурцев	Внутренний контроль рассматривается с позиции осуществления четырех действий, а именно определение имеющегося состояния организации ,сравнение данных факта с планом, проведение оценки выявляемых отклонений и степени их влияния на аспекты функционирования организации, выявление причин учитываемых недостатков и отклонений. [2]
Информация Минфина России № ПЗ – 11/2013	Внутренний контроль - процесс, направленный на получение достаточной уверенности в том, что экономический субъект обеспечивает: а) эффективность и результативность своей деятельности, в том числе достижение финансовых и операционных показателей, сохранность активов; б) достоверность и своевременность бухгалтерской (финансовой) и иной отчетности; в) соблюдение применимого законодательства, в том числе при совершении фактов хозяйственной жизни и ведении бухгалтерского учета [10]

Обобщая все вышесказанное, хочется отметить, что внутренний контроль – это часть системы управления предприятием, результаты работы которой напрямую зависят от проводимой руководством политики в области контроля, которая, главным образом, должна быть направлена на рост заинтересованности и понимания персоналом процессов контроля, своих функций и обязанностей в них для своевременной оценки и предотвращения вероятных угроз, с помощью разработки и применения эффективных, необходимых контрольных процедур в условиях построения грамотных и безопасных информационных связей и непрерывной оценки и корректировки работы системы.

Часто, наряду с термином «внутренний контроль» используется такое понятие, как «внутренний аудит». Существуют разные точки зрения по поводу того, как эти понятия соотносятся друг с другом. Некоторые авторы не делают акцент на различиях в данных понятиях и употребляют их как синонимы, другие считают, что службы внутреннего контроля и внутреннего аудита работают на предприятии как самостоятельные единицы. В свою очередь, существует и противоположное мнение, которое говорит о том, что внутренний аудит является частью системы внутреннего контроля и способствует более эффективной работе данной системы. Такого мнения

придерживается большинство авторов, например, А. Ворончихин, Т.В. Ялялиева и другие [11; 12].

Основной целью внутреннего аудита является оценка эффективности системы внутреннего контроля с точки зрения достижения поставленных целей при наилучшем использовании имеющихся ресурсов. При этом одной из задач внутреннего аудита является оценка того, насколько система внутреннего контроля надежна и эффективна.

Системы внутреннего контроля и внутреннего аудита могут пересекаться в некоторых задачах своей деятельности, поэтому руководство должно четко обозначить сферы влияния и полномочий каждого из подразделений для исключения повторной работы, лишней траты времени и разногласий между сотрудниками.

Основной целью внутреннего контроля является наиболее эффективное и результативное осуществление деятельности, обеспечение своевременности и надежности формирования информации для выработки стратегии и тактических действий руководства, подтверждение достоверности учета и отчетности, а также соблюдение норм действующего законодательства РФ.

Разные авторы определяют различный перечень задач, стоящий перед системой внутреннего контроля. Примеры приведены в табл. 2.

Таблица 2

Задачи внутреннего контроля с точки зрения разных авторов

Автор	Задачи СВК
А.В. Стешина	Диагностика влияния различных факторов внешней и внутренней среды на деятельность организации и появления проблем при изменении; обеспечение своевременной адаптации к изменениям, происходящим во внешней и внутренней средах; выявление возникающих угроз, полученных возможностей, сильных и слабых сторон деятельности, а также резервов развития; оценка и проверка стратегии развития предприятия; оценка соответствия стратегии деятельности предприятия тактическим целям, разработанными отдельными структурными подразделениями; контроль хозяйственных операций и предупреждение совершения незаконных и экономически нецелесообразных действий при принятии управленческих решений; оценка и контроль исполнения таких организационных стандартов, как бизнес-технологии и процессы, права и обязанности центров управления, требования внутренних нормативных документов в виде учетной политики, регламентов процедур, положений и т.п.; контроль и проверка выполнения принятых управленческих решений; обеспечение упорядоченной и эффективной деятельности предприятия; обеспечение эффективности использования и сохранности имущества; поддержание с регулирующими органами хороших отношений; предотвращение присвоения, растраты или же неэффективного использования денежных средств предприятия [5]
Е.В. Жучкова	Определение соответствия деятельности организации принятому комплексу действий и стратегий; определение устойчивости организации с финансовой, экономической, правовой и рыночной точек зрения; наблюдение за упорядоченностью и эффективностью финансово-хозяйственной деятельностью; контроль сохранности имущества организации;

Автор	Задачи СВК
	контроль полноты и точности оформления первичных документов; оценка роста производительности труда, снижения издержек производства и улучшения результатов финансово-хозяйственной деятельности; достижение показателей эффективности системы бухгалтерского учета; контроль рационального и экономного использования всех видов ресурсов; контроль соблюдения должностными лицами и другими работниками организации норм и требований законодательства, а так же процедур и правил установленных руководством организации [3]
В.В. Бурцев	Основными задачами СВК является достижение таких показателей эффективности управления хозяйствующим субъектом, как: соответствие деятельности целевым установкам и ориентирам; соблюдение требований законодательных норм разного уровня; устойчивость с точек зрения финансово-экономической, рыночной и правовой; должное качество, полнота, точность и безошибочность первичной информации (документов); рациональное и экономически обоснованное использование всех видов ресурсов; соблюдение работниками установленных внутренних требований и правил [2]

Система внутреннего контроля должна быть представлена несложной организационной структурой, которая имеет отчетливые границы подчинения, ответственность каждого сотрудника в рамках своих обязанностей, отчетность перед вышестоящими органами управления, разделение опасных функций, четкое обозначение роли и значимости каждого отдела, надлежащий уровень контроля деятельности сотрудников и периодическая оценку результатов их работы.

Важно отметить, что в рамках формирования системы внутреннего контроля на предприятии необходимо осуществить четкое разграничение обязанностей и полномочий сотрудников. Это делается с целью предотвращения противоречия и дублирования процедур, а также для четкого разграничения критических функций. Каждый сотрудник должен ясно понимать свою роль и ответственность.

Стоит сказать, что стратегические цели организации должны быть в такой же степени подвержены вниманию со стороны системы внутреннего контроля, как и текущие, это позволит предприятию быть более маневренному в принятии решений на долгосрочные перспективы развития.

Кроме того, на малых предприятиях нет возможности формировать полноценную систему внутреннего аудита параллельно с системой внутреннего контроля, поэтому СВК должна давать ответы и на стратегические вопросы. В связи с чем, стоит разделить задачи внутреннего контроля на текущие и стратегические.

К текущим задачам внутреннего контроля относятся действия, направленные на отслеживание выполнения ежедневных задач наиболее эффективным и экономически целесообразным способом. При этом чаще всего текущие задачи связаны с контролем исполнения уже принятых решений, регламентов, порядков взаимодействия в отношении непосредственного производственного процесса, обеспечения сохранности имущества, санкционированием операций и т.д. все эти задачи должны выполняться на самом предприятии, как правило, его собственными силами и ресурсами.

Стратегические задачи включают в себя как раз принятие долгосрочных решений, разработку политики действий в отношении продуктового развития организации с учетом позиции на рынке, её финансирования, реализации инвестиционных проектов, оценки и проектирования использования ресурсов, разработки системы показателей эффективности. Эти задачи не требуют ежедневной реализации, но они не менее (если не более) важны с точки зрения долгосрочного существования организации. Поэтому требуется их качественная и квалифицированная проработка. Соответственно, для решения этих задач нередко привлекаются внешние специалисты.

Постановка задач стратегического характера позволит системе внутреннего контроля оценивать риски на перспективу и предвидеть развитие событий на длительный период.

Что касается принципов системы внутреннего контроля, то, в отличие от задач, практически все авторы придерживаются единого мнения. Однако некоторые принципы уже не актуальны или повторяют друг друга, в связи с чем стоит выделить основополагающие из них. Данные принципы приведены в табл. 3.

Таблица 3

Принципы внутреннего контроля и их значимость

Принципы	**Сфера влияния**
Принцип ответственности	Обеспечивает четкое выполнение установленных функций и предотвращает возможные негативные процессы
Принцип своевременности	Влияет на эффективность и целесообразность принимаемых решений
Принцип сбалансированности и соответствия	При возложении на сотрудника контрольных функций без средств для их выполнения, или при несоответствии контролирующей и контролируемой систем, контроль не будет иметь никакого смысла и не принесет результатов, кроме того, это может повлечь за собой негативные последствия
Принцип постоянства	Влияет на эффективность работы системы внутреннего контроля, при несоблюдении данного принципа, могут возникнуть пробелы в целостности информации
Принцип разделения обязанностей	Несоблюдение данного принципа может повлечь ошибки в каком-либо процессе, а также в выполнении каких-либо контрольных функций
Принцип разрешения и одобрения	Предостерегает субъект контроля от непреднамеренных и преднамеренных ошибок, и склоняет субъекта проводить контроль более качественно
Принцип ущемления интересов	Соблюдения данного принципа мотивирует работников на более качественное выполнение своих обязанностей
Принцип заинтересованности руководства	Если руководство не будет заинтересовано в эффективности работы СВК, то и контроль не будет иметь особого смысла, так как базовым звеном СВК является контрольная среда
Принцип не снижения эффективности	Несоблюдение данного принципа ведет к получению ложных данных и представлений, что приведет к бессмысленности проведения контрольных процедур
Принцип замещения	Нарушение данного принципа может привести к нарушению работы всей контрольной системы, так как она имеет множество взаимосвязей

Стоит отметить, что любая система внутреннего контроля состоит из элементов. Самым общеизвестным делением СВК на элементы является подход по модели COSO. Согласно ей выделяются 5 элементов и 17 принципов внутреннего контроля:

контрольные действия

- дизайн и операционная эффективность;
- использование технологий;
- политики и процедуры;
- контрольная среда;
- стиль руководства и этические принципы;
- роль Совета директоров;
- организационная структура и разграничение полномочий;
- компетентность и развитие персонала;
- ответственность в области внутреннего контроля;
- процесс оценки рисков;
- целеполагание;
- выявление и анализ рисков;
- анализ рисков мошенничества и коррупции;
- мониторинг изменений;
- информационная среда;
- информационный обмен;
- внутренние коммуникации в области внутреннего контроля;
- внешние коммуникации в области внутреннего контроля;
- мониторинг;
- оценка функционирования системы внутреннего контроля;
- отчетность в области системы внутреннего контроля;

Краткая характеристика данных элементов приведена в табл. 4.

Таблица 4

Характеристика элементов системы внутреннего контроля

Элемент	Характеристика
Контрольная среда	базовый элемент СВК включает осведомленность и практические действия руководства предприятия эффективной работе контрольной среды способствует четкая организационная структура, осуществляемая кадровая политика, распределение обязанностей и полномочий, порядок осуществление внутреннего управленческого учета включает так называемые «опоры контроля»: «тон наверху» и «способность организации»
Оценка рисков	представляет собой процесс выявления и анализа рисков источники риска могут быть внутренние и внешние. К внутренним могут относиться работники, оборудование, неверные цели. К внешним: конкуренты, поставщики, политические события и т.д. общепринято измеряется вероятностью угрозы и степенью негативного последствия в качестве методов оценки риска наиболее востребованы методы математической статистики, но, допускается оценивание и на основе профессионального суждения
Информационная	основным источником информации для принятия решений являются

Элемент	Характеристика
среда	информационные системы экономического субъекта состоит из таких компонентов, как персонал, специальные процедуры, базы данных, технические средства, программное обеспечение в информационной системе должны отражаться любые бизнес – процессы, вся деятельность предприятия
Контрольные действия	включают методы и правила, которые разработаны администрацией, для того, чтобы получить достаточную уверенность в том, что все хозяйственные операции оформляются и отражаются полностью и своевременно напрямую связаны с контрольной средой, потому что без адекватной политики руководства от контрольных процедур положительного результата не будет методы внутреннего контроля включают рациональное распределение обязанностей, систему подтверждения полномочий, налаженный документооборот, физические способы контроля и охраны, систему независимых проверок на состав процедур контроля влияют особенности деятельности предприятия, его объем и степень сложности производственного процесса, а также специфика контрольной среды и системы бухгалтерского учета контрольные процедуры не возникают сами по себе, а только «в ответ» на имеющиеся риски
Мониторинг	заключается в постоянной периодической оценке дизайна и эксплуатации СВК и, если необходимо, модификации стиля управления, контрольных процедур, информационных систем и других элементов может осуществляться руководством экономического субъекта в форме регулярного анализа результатов деятельности экономического субъекта, проверки результатов выполнения отдельных хозяйственных операций, регулярной оценки и уточнения внутренней организационно-распорядительной документации и других формах

В результате стоит сказать, что внутренний контроль является важной составляющей деятельности любой организации, а грамотно наложенная система будет способствовать повышению эффективности и результативности осуществляемых на предприятии процессов.

Список литературы

1. Антропова И.И. Мероприятия по совершенствованию контроля финансово-хозяйственной деятельности: организация системы внутреннего контроля // Экономика и управление: проблемы, анализ тенденций и перспектив развития. 2018.
2. Бурцев В.В. Внутренний контроль: основные понятия и организация проведения // Менеджмент в России и за рубежом. 2003.
3. Горбатова Е.Ф., Узунова Н.С. Внутренний контроль и аудит. 2017.
4. Жучкова Е.В. О внутреннем контроле и методах его реализации // Белгородский экономический вестник. 2011.
5. Куртаева О.Ю. Внутренний контроль и контроллинг как единая система эффективного контроля // Вестник российского университета кооперации. 2015.

6. Микрюков Т.В. Система внутреннего контроля рисков в процессах бухгалтерского учета // Развитие учетно-аналитической и контрольной системы в условиях глобализации экономических процессов. 2018.

7. Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности. Информация Министерства финансов РФ № ПЗ-11/2013.

8. Петракова Н.И. Проблемы и перспективы развития внутреннего контроля на предприятии // Молодой ученый № 13. 2018.

9. Родина Л.А., Кучеренко О.В., Завадская В.В. К вопросу о внутреннем контроле в системе управления затратами // Вестник Омского университета. Серия: экономика. 2013.

10. Стешина А.В. Теоретические аспекты внутреннего контроля: цель, задачи и основные принципы внутреннего контроля // Цифровое будущее инновационной экономики России. 2018.

11. Ялялиева В.В. Внутренний контроль – виды и особенности. 2014.

12. Разграничение функций управления рисками, внутреннего контроля и аудита. URL: https://www.iia-ru.ru/inner_auditor/publications/articles/testovyy-razdel/a-voronchikhin-razgranichenie-funktsiy-upravleniya/ (дата обращения: 05.05.2020).

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Е.И. Чикулаева, магистрант 1 курса
(Научный руководитель д.э.н., профессор Шешукова Т.Г.)
ПГНИУ, г. Пермь

Экономика является большой системой, для эффективного развития подсистем и элементов которой характерным является необходимость принятия решений в условиях как недостатка, так и избытка решающей информации, действующих одновременно. Именно, для совершенствования процессов принятия решений в условиях недостатка или избытка информации в экономике, в первую очередь, были изобретены и применены цифровые технологии.

Эти технологии уже очень давно широко внедрялись в экономическую практику западных стран, а в их финансовых международных системах стали неотделимыми подсистемами. Таким образом, цифровая экономика зародилась и стала развиваться много ранее, нежели объявили (в России) о необходимости развития цифровой экономики. Внедрение новых цифровых технологий вызвало экспоненциальный рост количества информации как существенной, так и менее существенной, но учитываемой в принятии экономических решений.

Экспоненциальное увеличение объема информации, участвующей в принятии решений в цифровой экономике за короткое время, привело к тому, что эта сумма достигла таких значений, что процессы принятия решений, основанные на этой информации, объективно стали проблемой в развитие самой цифровой экономики.

Таким образом, цифровая экономика представляет собой прекрасную систему для эффективного развития подсистем и элементов, характеристикой которых является необходимость принимать решения в условиях большого объема цифровой информации, которая является необходимой и принятой учитывается при принятии решений; проблема развития цифровой экономики заключается в том, чтобы принимать экономические решения, когда сталкивается с большим объемом цифровой информации.

Актуальность проблемы развития цифровой экономики в Российской Федерации определяется рядом вышеупомянутых государственных законов, принятых на уровне Президента и Правительства Российской Федерации.

Цифровая экономика все больше занимает лидирующее место во всех сферах деятельности современного человека. Преобразуется частная жизнь, рабочие места, стали возникать новые виды профессий и инструменты для их реализации, среди которых новые методики, инновационные разработки и многое другое.

Так с процессом информатизации общества и развитием цифровой экономики, в т.ч. появлением Интернет-вещей, развитием интернета, мобильных устройств и т.д., стала немаловажной проблема информационной безопасности. Она отражается в защите персональных данных, корпоративных тайн, потеря которых ведет к неминуемому материальному и репутационному ущербу.

Актуальность статьи связана с проблемой становления цифровой экономики в современном мире, где «господствует» только два символа: 0 и 1. Каждый день мы будем все чаще и чаще сталкиваться с цифровой экономикой в том или ином

© Чикулаева Е.И., 2020

проявлении, поэтому необходимо приложить усилия для обеспечения высокого уровня сохранности данных.

С точки зрения программиста, сферой с наиболее высоким риском считается сфера больших данных (Big Data), Интернет-вещей и технологии искусственного интеллекта. Так, например, такие компании как Google, Apple и Amazon сформировали цифровые платформы с использованием искусственного интеллекта. Компания Facebook запустила технологию DeepTex, которая даёт возможность отслеживать поведение пользователя по сообщениям [6].

Преимущества цифровых технологий, безусловно, высоки, однако, их внедрение создает определенные угрозы безопасности личных данных населения. Поэтому уже сейчас ведущие компании по всему миру обеспокоены обеспечением сохранности данных компании и пользователей, в частности, поскольку малейшая утечка данных подрывает доверие к инновациям и экономике в целом.

В условиях цифровой экономики для стабильного и успешного функционирования отдельного предприятия, каждая организация должна регулярно оценивать уровень своей безопасности, отвечая на следующие вопросы [2]:

Каково рациональное распределение финансовых ресурсов между персоналом организации и цифровыми технологиями, предназначенными для защиты данных?

Правильно ли оценивается важность определенных мер для обеспечения информационной безопасности?

Создает ли компания условия для внедрения современных цифровых технологий?

В какой степени обеспечивается информационная безопасность всей цепочки услуг или работы?

Насколько эффективно руководящие сотрудники выполняют свои обязанности по обеспечению информационной безопасности?

После ответа на эти вопросы для повышения уровня информационной безопасности на предприятии могут быть обеспечены через многоступенчатый анализ возникающих угроз [4]:

Инициация анализа. На данном этапе требуется внедрение существующих мероприятий по защите информации, а также разработка внутренних стандартов в организации для обеспечения высокого уровня защиты данных.

Управление процессами. Процесс обеспечения информационной безопасности делится на микропроцессы, за которые отвечает конкретный человек.

Внедрение и контроль. На этом этапе программа интегрируется в бизнес-модель, и стратегия развития координируется. Он также следит за выполнением принятых мер и оценивает эффективность инноваций.

Прогноз. Прогнозы по адаптации мер по обеспечению информационной безопасности и дальнейшему внедрению цифровых технологий для полного покрытия возможных угроз.

Оптимизация. Постоянное совершенствование системы защиты информации, после чего сам процесс защиты информации автоматизируется.

Поскольку целью организации является обеспечение информационной безопасности на предприятии, то в целях формирования самой культуры информационной безопасности в компаниях необходимо проводить тренинги и семинары по повышению осведомленности сотрудников, а службы информационной безопасности предприятия должны быть максимально открыты для взаимодействия с

коллегами из других подразделений при возникновении вопросов и проблемных ситуаций [1].

Необходимы правила сотрудников для обеспечения информационной безопасности:

- регулярное обновление ПО и антивируса;
- не открывать непонятные вложения;
- не переходить по ссылкам отправленных от неизвестных источников;
- не пользоваться сайтами с сомнительной репутацией;
- не использовать рабочие компьютеры (ноутбуки) для серфинга в интернете;
- не вставлять в ПК непроверенные внешние носители информации и другое [3].

В современных условиях культура информационной безопасности не требуется. Сотрудники организации не всегда понимают риски, связанные с потерей данных. Стоит также упомянуть, что внутренние сотрудники являются причиной потери информации.

Для развития цифровой экономики в России наиболее рациональным шагом является создание ряда промышленных цифровых платформ под руководством соответствующих министерств или государственных компаний, которые сосредоточат свои усилия на ключевых областях: транспорт, телекоммуникации, энергетика, обработка данных. Такие платформы создадут необходимую инфраструктурную основу для наиболее быстрого развития цифровой экономики и распространения сопутствующих технологий, а в будущем создадут единое цифровое пространство, объединяющее все отрасли и отрасли. Такой подход поможет значительно улучшить прозрачность, управляемость и гибкость экономики страны [2].

Эта стратегия имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Преимущества этого подхода в развитии цифровой экономики России включают: ускоренное создание инфраструктуры; единое цифровое пространство, объединяющее все отрасли и отрасли; простота обслуживания, разработки и интеграции цифровых платформ и т. д. К недостаткам можно отнести: высокий риск цифровой монополизации во многих секторах экономики, что устранит конкуренцию, что поможет установить баланс цен и улучшить качество продукта или услуги. Существует также высокий риск расширения цифрового разрыва между секторами.

В целях управления развитием цифровой экономики программа ставит цели по 5 основным направлениям развития цифровой экономики в Российской Федерации на период до 2024 г.

Ключевые области включают регулирование, персонал и образование, обучение в области исследований и разработок, инфраструктуру и информационную безопасность. Основной задачей в области нормативного регулирования является формирование новой нормативной среды, обеспечивающей правовой режим, способствующий возникновению и развитию современных технологий, а также осуществлению соответствующих видов экономической деятельности. к их использованию (цифровая экономика).

Образовательные программы по цифровым технологиям – одно из тех направлений, которым в рамках нацпроекта государство намерено уделить особое внимание.

Нет сомнения, что многих игроков отечественного ИТ-рынка заинтересуют планы развернуть к 2024 г. 76 цифровых учебно-методических комплексов (включая учебные симуляторы, тренажёры, виртуальные лаборатории) для реализации

общеобразовательных и дополнительных общеобразовательных программ, программ среднего профессионального образования по предметным областям «Математика», «Информатика» и «Технология», а также провести к этому времени специализированные смены соответствующей тематики в детских оздоровительных лагерях [1].

Долю домохозяйств, располагающих широкополосным доступом в Интернет, нацпрограмма «Цифровая экономика» предполагает увеличить с 72,6% в 2020 г. до 97,0% в 2024-м.

В следующем году в России должна войти в коммерческую эксплуатацию как минимум одна сеть сотовой связи 5G, а ещё через год, в 2021-м, таких сетей в городах с населением более 1 млн человек должно оказаться не менее 10. В 2024 г. все 100% социально значимых объектов инфраструктуры, включая, например, фельдшерско-акушерские пункты и военные комиссариаты, обязаны будут иметь возможность получить широкополосный доступ в сеть Интернет.

ИТ-компаниям, которые имеют отношение к строительству и эксплуатации центров обработки данных, небезынтересна будет такая цель проекта «Цифровая экономика», как построение опорных ЦОДов в федеральных округах: их должно быть 3 в 2019 г., 5 в 2021-м, 8 в 2024-м. По состоянию на 2017 г. на долю России приходилось не более 0,9% общемирового объёма оказания услуг по хранению и обработке данных. Национальная программа указывает, что уже в 2021 г. эта доля вырастет до 2,0%, а к исходу 2024 г. до 5,0% [4].

Информационная безопасность – один из наиболее очевидных приоритетов, о какой бы области цифровой экономики ни шла речь. В результате компьютерных атак государственные информационные системы (ГИС) вынужденно простаивают – и чем более вся экономическая инфраструктура зависит от «цифры», тем менее допустимы подобные простои. Национальная программа «Цифровая экономика» предусматривает, что в текущем году средняя продолжительность спровоцированных компьютерными атаками простоев в пересчёте на одну ГИС не должна превышать 48 ч, в 2021 г. уже только 18 ч, и в 2024 г. и вовсе 1 ч на протяжении всего года.

Необходимость поставки и сопровождения аппаратно-программных средств, которые гарантировали бы многочисленным и обширным ГИС соответствующий аптайм, обещает сегменту ЦОД российского ИТ-рынка ощутимое оживление.

Цифровой суверенитет сколько-нибудь крупного современного государства немыслим в отсутствие полного спектра программных средств локальной разработки, от операционных систем до СУБД, инженерного и конструкторского ПО. Одной только локализацией предлагаемых глобальными брендами программных продуктов тут, увы, не обойтись: наряду с собственной облачной инфраструктурой отечественное ПО становится жизненно важным элементом подлинно устойчивой цифровой экономики.

Не случайно поэтому в рамках нацпрограммы к концу 2024 г. стоимостная доля закупаемого и/или арендуемого госорганами отечественного ПО должна превосходить 90%, а та же самая доля для госкорпораций и компаний с государственным участием – превышать 70%. Ещё до конца 2020 г. паспорт «Цифровой экономики» предусматривает определение 18 лидирующих исследовательских центров по направлениям развития «сквозных» цифровых технологий [6].

- Национальная программа, представленная правительством, включает в себя очень подробный календарь событий, согласно которому на протяжении всего

периода ее выполнения будет легко следить за выполнением заявленных количественных и качественных показателей. Вот, например, как выглядит этот календарь на текущий 2019 г.:

- Правовой статус российского интернет-сегмента, его инфраструктура и порядок его работы будут определены законом.
- Будут предоставлены нормативные положения о развитии цифровой экономики с точки зрения дистанционной биометрической идентификации и облачной подписи, легализации интеллектуальных контрактов, защиты потребителей для корпоративных ангелов, подходов к управлению общедоступными данными и государственными регистрами.
- Будет создана информационная система для мониторинга и управления сетями связи общего пользования.
- Принят федеральный закон, регулирующий создание и функционирование специальных правовых систем в цифровой экономике («нормативные песочницы»).
- Одобрение на создание и развитие сетей 5G / IMT 2020 в Российской Федерации.
- Разрабатывается ряд мер экономической поддержки для компаний, продукция которых имеет статус телекоммуникационного оборудования российского происхождения.
- Разрабатывается генеральный план развития сетей связи и городской инфраструктуры.
- Разработан национальный стандарт классификации для центров обработки данных и системы сертификации, установлены требования к качеству предоставляемых услуг (SLA) и инфраструктуры центров обработки данных для государственных информационных систем и информационных ресурсов органов власти, государственных внебюджетных фондов и местных органов власти [3].

Таким образом, трансформация цифровой экономики, приводит к быстрому росту информации, а вместе с тем к рискам и угрозам, которым необходимо противостоять. Процесс становления цифровой экономики во многом зависит от информационной защищенности организации и то, как ведут себя в ней работники.

В настоящее время происходит все более частные атаки на хранилища данных, поэтому обеспечение информационной безопасности должно иметь высокий приоритет для поддержания устойчивости экономики. Цифровая экономика представляет собой динамично развивающуюся форму ведения хозяйственной деятельности информационного общества. Она повсеместно проникает и занимает уверенные позиции в реальном секторе экономики.

Цифровая экономика стремительно меняют привычные формы и методы ведения хозяйственной жизни по всему миру.

Список литературы

1. Авдеева И.Л. Анализ перспектив развития цифровой экономики в России и за рубежом // В книге: Цифровая экономика и «Индустрия 4.0»: проблемы и перспективы труды научно-практической конференции с международным участием. 2017. С. 19–25.
2. Варнавский В.Г. Цифровые технологии и глобальный экономический рост // Вестник Друкера. 2019 № 3 (7). С. 73–80.

3. Гуляев П.В. Проблемы эффективного использования информационного ресурса в экономике // Региональная экономика: теория и практика. 2019 № 32. С. 10–14.

4. Дагаев А.А. Экономика знаний в информационном обществе // Информационное общество. 2018. № 5–6. С. 40–42.

5. Дружинин А.М. Стратегия обмена знаниями в цифровой экономике // Век качества. 2019. № 4. С. 125–138.

6. Юлиус Л.В., Емчук Л.В. Информационные системы и их роль в современной предпринимательской деятельности // В кн.: Экономические и управленческие перспективы. Сборник научных статей. Научный обзор «Экономика и финансы», Ассоциация повышения квалификации и высшего образования «Восток-Запад». 2019. С. 130–134.

ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ

Е.П. Южанинова, бакалавр 4 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Т.В. Пащенко)
ПГНИУ, г. Пермь

В последнее время в России набирают популярность объединения, не ставящие целью получение прибыли – некоммерческие организации, среди них большая доля приходится на благотворительные фонды. Так же, как и коммерческие организации, благотворительные фонды обязаны вести бухгалтерский учет, формировать и сдавать финансовую отчетность в определенные законодательством органы. Чтобы люди работали в такой организации, жертвовали свои средства, финансировали проекты, необходимо правильно и прозрачно вести финансовую отчетность, проводить анализ деятельности, верно, интерпретировать полученные показатели для предоставления достоверной информации всем заинтересованным пользователям. Поэтому изучение данной темы, совершенствование методологии анализа сегодня актуально для деятельности НКО.

Гражданский кодекс определяет фонд как унитарную некоммерческую организацию, которая не имеет членства, учреждена гражданами или юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов. Фонд преследует благотворительные, культурные, образовательные и иные общественно полезные цели [2]. Деятельность благотворительных фондов регламентируется Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11.08.1995 №135-ФЗ [5; 7]. В соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ фонды обязаны вести бухгалтерский учет и сдавать бухгалтерскую отчетность. Согласно п. 2 ст. 14 Закона о бухгалтерском учете годовая финансовая отчетность НКО состоит из бухгалтерского баланса, отчета о целевом использовании средств и приложений к ним [6].

Цель, задачи, методы, этапы, информационная база анализа НКО в большей части идентичны таковым в классическом анализе коммерческих организаций. В табл. 1 перечислены объекты, при анализе которых возникают особенности [3; 4].

Таблица 1

Особенности анализа благотворительных фондов

Объект анализа	Особенности
Анализ хозяйственной деятельности	
Основные средства	НКО, как правило, не используют в своей деятельности машины или оборудование, поэтому коэффициенты технической вооруженности, энерговооруженности, использования оборудования по количеству, времени, мощности не применяются. Амортизация по основным средствам в НКО не начисляется, вместо этого на забалансовом счете 010 начисляется износ, поэтому при сборе данных для расчета коэффициента износа необходимо обращать внимание на забалансовые счета. При расчете фондоотдачи в числителе берется объем оказанных НКО услуг, так как выручка у данных организаций отсутствует.
Трудовые ресурсы	Поскольку в некоммерческом секторе обычно сосредоточено малое число работников и большая их часть должна иметь высшее образование, целесообразно рассчитывать показатели уровня квалификации.
Финансовый анализ	

© Южанинова Е.П., 2020

Объект анализа	Особенности
Финансовое состояние	Отсутствует специальная система финансовых показателей. Расчет по «коммерческим» показателям не всегда уместен и не дает возможности сделать корректные выводы.
Эффективность деятельности	Рассчитываются специальные показатели: индекс Вайсброда (взаимосвязь между видами финансовых поступлений организации и характером предоставляемых ими услуг или производимой продукции), коэффициент социальной рентабельности (Социальный эффект / Затраты).

Основная особенность анализа НКО заключается не в применении каких-либо специальных методик, а в знании особенностей бухгалтерского учета НКО и способности, применяя классические методики анализа, правильно их интерпретировать и делать соответствующие выводы. Однако для полного и качественного финансового анализа и анализа хозяйственной деятельности благотворительного фонда данных публикуемой отчетности недостаточно. В российской практике специальной системы показателей для НКО, а тем более для такой формы, как благотворительный фонд, не существует. Поэтому будет целесообразным разработать рекомендации по форме аналитического отчета для благотворительного фонда и системе показателей для анализа его деятельности.

Фонды обязаны ежегодно предоставлять по установленной форме отчетность в Минюст. За непредоставление отчетности НКО грозит предупреждение, а затем заявление в суд со стороны территориального органа Минюст о ликвидации организации. На практике же данные указания не соблюдаются. Стоит отметить, что отчет в Минюст малоинформативен для целей финансового анализа, в нем указываются только общие суммы годовых оборотов, нет детализированной информации. Кроме того, раскрытие отдельных статей отчета законодательно не урегулировано и остается на усмотрение фонда. Такие статьи отчета либо совсем не заполняются бухгалтерами НКО, либо делают отчеты различных фондов несравнимыми между собой.

Вследствие игнорирования фондом законодательных норм о публикации отчетности у общественности возникают вопросы о том, куда уходят миллиардные пожертвования. В СМИ все чаще публикуются предположения о коррупционных схемах, о принадлежности фондов государственным структурам и т.д. Чтобы избежать такого давления со стороны заинтересованных пользователей, необходимо предоставлять информативные отчеты, на основе которых будет просто рассчитать аналитические коэффициенты и принять решения о финансировании фонда.

Для поиска альтернативного варианта отчета обратимся к российскому законодательству, ведь кроме отчета в Минюст, фонды обязаны сдавать финансовую отчетность, в составе которой есть отчет о целевом использовании средств. Однако эта форма отчетности также имеет невысокую степень информативности для финансового анализа ввиду того, что дает только общие данные о доходах и расходах [10].

Далее рассмотрим проект нового федерального стандарта «Некоммерческая деятельность», разработанный Фондом «НРБУ «Бухгалтерский методологический центр» и рекомендуемый к применению с 2022 г. В стандарте отчету о целевом использовании средств посвящен целый раздел и отдельным пунктом указано, что «рекомендуемая форма отчета приведена в Приложении к настоящему Стандарту», однако Приложение не опубликовано. Отсюда следует, что форма еще не разработана [9].

Помимо отчета о целевом использовании средств и отчета в Минюст в России альтернативных аналитических отчетов для НКО нет, поэтому обратимся к международному опыту, а именно к статье Буровой А.В. и Вымятниной Ю.В., занимающимися исследованием темы оценки благотворительных фондов в России и адаптацией мировых практик [1].

Согласно исследованиям Мак Дональда и Тайара, в отношении благотворительности выделяются следующие типы организации гражданского общества: англо-саксонская, рейнская, латинская (средиземноморская) и скандинавская. При рейнской модели благотворительностью управляет государство, а НКО выступают в роли посредников, оказывающих благотворительные услуги. Латинская модель характеризуется разделением влияния на социальный сектор между государством и церковью. Скандинавская – сочетает сильный государственный сектор и активную деятельность благотворительных организаций. В англо-саксонской модели некоммерческий сектор противопоставлен государству и функционирует отдельно.

Очевидно, что к российскому некоммерческому сектору ближе всего англо-саксонская система. Американские и английские НКО ежегодно заполняют утвержденные государством формы отчетов и составляют годовой отчет, которые доступны всем заинтересованным пользователям. В отчетах данных стран подробно раскрываются доходы и расходы, дается полная информация об управлении и персонале, приводятся графики. Кроме того, и в США, и в Великобритании существуют аналитические сервисы по оценке благотворительных фондов, на их основе составляются рейтинги фондов, которые являются полезным инструментом для анализа потенциальными инвесторами [8; 11; 12].

Основываясь на изученном международном опыте, можно предложить форму отчета, представленную в табл. 2, которая заменит существующий отчет о целевом использовании средств и отчет в Минюст. Предлагаемый отчет состоит из четырех разделов. На основе первого раздела можно сделать вывод о специфике деятельности фонда, количестве запланированных и фактически реализованных проектов, количестве задействованных в проектах благотворителей и сотрудников. Тип фонда даст информацию о степени риска непрерывности деятельности: фандрайзинговый фонд существует за счет пожертвований многих доноров, поэтому может быть нестабилен и недостаточно финансирован; частный фонд существует за счет средств одного донора, поэтому характеризуется стабильными финансовыми потоками. Данные за три отчетных периода дадут возможность рассмотреть показатели в динамике.

Таблица 2

Отчет благотворительного фонда о поступлении средств и их целевом/нецелевом использовании

1. Краткая характеристика благотворительного фонда			
Наименование			
Год основания			
Тип фонда (частный/фандрайзинговый)			
Основной вид деятельности			
Вид предпринимательской деятельности (если применимо)			
Учредитель/директор фонда			
Данные за 3 последних периода, в тыс. руб.	20___ г.	20___ г.	20___ г.
Количество сотрудников			

Количество проектов согласно смете			
Количество проектов фактически			
Количество жертвователей, в т.ч.			
-юридических лиц			
-физических лиц			
Всего остаток средств на начало периода, в т.ч.:			
–благотворительная деятельность			
–предпринимательская деятельность			
2. Благотворительная деятельность			
Доходы	20___ г.	20___ г.	20___ г.
1. Общая сумма пожертвований			
2. Самые крупные пожертвования, в т.ч.:			
–от юридических лиц			
а)			
б)			
в)			
г)			
д)			
–от физических лиц			
а)			
б)			
в)			
г)			
д)			
3. Пожертвования на нецелевую деятельность, в т.ч.:			
–выплата заработной платы			
–приобретение имущества			
–прочее			
Расходы			
1. Всего направлено на благотворительную деятельность			
2. Самые крупные проекты, на которые были направлены средства (приложения 1-5), в т.ч.			
а)			
б)			
в)			
г)			
д)			
3. Направлено на нецелевую деятельность, в т.ч.:			
–выплата заработной платы			

(без налогов и соц. взносов)			
–налоги и соц. взносы			
–приобретение имущества			
–фандрайзинг			
–прочее (приложение 6)			
3. Предпринимательская деятельность			
Доходы	20___ г.	20___ г.	20___ г.
1. Чистая прибыль			
2. Самые крупные источники собственных средств			
а)			
б)			
в)			
г)			
д)			
Расходы			
1. Налог при УСН			
2. Выплата заработной платы (без налогов и соц.взносов)			
3. Налоги и соц.взносы			
4. Приобретение имущества			
5. Фандрайзинг			
6. Прочее			
Всего доходов (п.2 + п.3)			
Всего расходов (п.2 + п.3)			
Всего остаток средств на начало периода, в т.ч.:			
–благотворительная деятельность			
–предпринимательская деятельность			
4. Подтверждение получения благотворительной помощи			
1. Количество благополучателей, подтвердивших получение средств			
2. Сумма средств на проекты, по которым было подтверждено оказание помощи			
3. Количество жертвователей, средства которых были использованы в течение отчетного периода			
4. Средний срок реализации проекта			
5. Количественная разница по проектам (согласно смете – фактически реализованные)			

6. Суммовая разница по проектам (согласно смете – фактически реализованные)			
6. Количество новых жертвователей			
7. Количество новых благополучателей			

Приложение 1 к Отчету о поступлении средств и их целевом/нецелевом использовании

Название проекта				
Срок реализации				
ФИО ответственного сотрудника/должность				
Общее количество сотрудников				
Жертвователь				
Вид помощи (НМА, ОС, деньги, товары, услуги)				
Данные за 3 последних периода (если проект реализуется на протяжении нескольких периодов), в тыс. руб.		20___ г.	20__ _ г.	20___ г.
Всего направлено на реализацию проекта				
Всего использовано на реализацию проекта				
Целевые средства	Всего направлено на проект целевых средств			
	Всего использовано, в т.ч.:			
	–оказание помощи			
	–зарплата работникам (без налогов и взносов)			
	–налоги и взносы			
	–фандрайзинг			
	–приобретение имущества/материальных ценностей			
	–прочее, в т.ч. (указать):			
	-			
	-			
Собственные	Всего направлено на проект собственных средств фонда			
	Всего использовано, в т.ч.:			
	–оказание помощи			
	–зарплата работникам (без налогов и взносов)			
	–налоги и взносы			
	–фандрайзинг			
	–приобретение имущества/материальных ценностей			
	–прочее, в т.ч. (указать):			
	–			
	–			
Всего остаток средств после реализации проекта				

Следующие два раздела посвящены благотворительной и предпринимательской деятельности. Такое разделение видов деятельности обусловлено необходимостью ведения раздельного учета по целевой и нецелевой деятельности. Следовательно, и анализ при данном разграничении доходов и расходов будет более полным и информативным. При анализе благотворительной деятельности выделение крупных жертвователей позволит понять, какой процент доходов приходится на крупных жертвователей и какой процент занимают все остальные жертвователи. Можно будет предпринимать меры по уменьшению зависимости от крупных жертвователей, по привлечению новых жертвователей.

Расходы следует указывать не только общей суммой, но и расписывать по крупным проектам в приложениях к отчету. Такая информация позволит сделать глубокий факторный анализ в отношении отдельного проекта и спланировать расходование средств в будущем по таким же крупным проектам. Также следует уделять внимание тому, какая доля расходов приходится на «обслуживание» этих проектов, поэтому в отчете расходы подразделены на категории «выплата заработной платы», «налоги и социальные взносы», «приобретение имущества, материальных ценностей», «фандрайзинг» (если фонд частный и не занимается привлечением жертвователей, то расходов по этой строке не будет) и «прочее». Последнюю категорию требуется также раскрыть в приложении к основному отчету, поскольку в ней может быть скрыта существенная сумма расходов, интересная пользователям отчетности.

Выделение крупных источников собственных средств в разделе «Предпринимательская деятельность» позволит выявить, какие источники доходов следует увеличивать, чтобы увеличивать прибыль и покрывать планируемые расходы, а какие расходы уменьшать, чтобы в меньшей степени использовать для административных расходов целевые средства. Последний раздел отвечает на вопросы, сформулированные в конце второй главы курсовой работы, и дает представление о фактическом осуществлении благотворительной помощи. На основе данных этого раздела можно сделать выводы о социальной эффективности фонда и оценить выполнение сметы.

Кроме того, что отчет должен содержать полезную для анализа информацию, он может сопровождаться уже рассчитанными коэффициентами, показывающими изменение уровня его финансового состояния. Так, можно предложить публиковать в дополнение к отчету показатели, представленные в табл. 3.

Таблица 3

Показатели к аналитическому отчету

Наименование		Формула	Интерпретация
Показатели для анализа ресурсов			
Основные средства	Доля пожертвованных ОС, %	Стоимость пожертвованных ОС/Общая стоимость ОС	Показывает долю пожертвованных основных средств для нужд фонда.
	Соотношение ОС, приобретенных на целевые и собственные средства, %	Стоимость ОС, приобретенных на целевые средства/Стоимость ОС, приобретенных на собственные средства	Показывает, за счет каких средств в большей степени сформированы основные средства фонда. Показатель необходим для планирования

Наименование		Формула	Интерпретация
Показатели для анализа ресурсов			
			собственных расходов. Поскольку основные средства желательно формировать за счет собственных средств, рекомендуемое значение показателя – меньше 1.
Материальные ценности	Доля пожертвованных МЦ, %	Стоимость пожертвованных МЦ/Общая стоимость МЦ	Показывает долю пожертвованных материальных ценностей для нужд фонда.
	Средняя доля МЦ в расходах на крупные проекты, %	Средняя стоимость МЦ, используемых на крупные проекты/Общая стоимость МЦ, использованных в крупных проектах	Показатель необходим для планирования собственных расходов относительно материальных ценностей.
	Средняя стоимость МЦ, требующихся на 1 проект, руб.	Общая стоимость МЦ за год/Количество проектов за год	Позволяет рассчитать затраты на 1 проект и с учетом этого составить смету на следующий год.
Трудовые ресурсы	Доля зп в общих расходах на крупный проект, %	Сумма выплаченной зп/Общая сумма расходов на крупные проекты	Показывает, какая часть "крупных" расходов приходится на выплату заработной платы. Позволяет распланировать количество крупных проектов на следующий период с учетом возможности выплатить полученную сумму заработной платы.
	Соотношение целевых и собственных средств, направленных на выплату зп, %	Целевые средства, направленные на выплату зп/Собственные средства, направленные на выплату зп	Показывает, за счет каких источников выплачивается заработная плата. При анализе данного показателя стоит помнить, что на заработную плату должно быть выделено не более 20% годовых расходов.
	Сумма зп, приходящаяся на 1 проект, руб.	Общая сумма выплаченной зп/Количество проектов за год	Позволяет, зная количество проектов в следующем периоде, рассчитать сумму,

	Наименование	Формула	Интерпретация
Показатели для анализа ресурсов			
			которую следует направить на выплату заработной платы.
	Соотношение зп, налогов и взносов, %	Сумма уплаченных налогов и взносов/Сумма выплаченной зп	Показывает, какую долю расходов получают сотрудники и какая доля уходит в бюджетные фонды. Поскольку фонд уплачивает только налоги и взносы с заработной платы, а также налог при УСН, этот показатель позволяет узнать налоговую нагрузку фонда.
Показатели для анализа доходов и расходов			
Доходы	Соотношения пожертвований на целевую и нецелевую деятельность, %	Сумма пожертвований на целевую деятельность/Сумма пожертвований на нецелевую деятельность	Показывает, какая доля пожертвований приходится на нужды фонда.
	Доля пожертвований в виде ОС, МЦ, ДС или услуг, %	Сумма пожертвований в виде ОС, МЦ, ДС или услуг/Общая сумма пожертвований	Показывает, в какой форме происходят пожертвования, и какая является превалирующей.
	Соотношение пожертвований от юридических и физических лиц, %	Сумма пожертвований от юридических лиц/Сумма пожертвований от физических лиц	Позволяет узнать структуру жертвователей фонда.
	Соотношение целевых и собственных доходов, %	Сумма целевых поступлений/Чистая прибыль	Показывает, как соотносятся целевые и собственные доходы.
	Доля новых жертвователей ,%	Количество новых жертвователей/Общее количество жертвователей	Позволяет узнать, как меняется структура жертвователей, как часто к фонду присоединяются новые благотворители, наблюдается ли зависимость от определенных жертвователей.
Расходы	Коэффициент использования целевых средств, %	Остаток целевых средств/Общая сумма поступивших целевых средств	Позволяет определить, соблюдается ли следующее условие: фонду необходимо тратить на свою

Наименование		Формула	Интерпретация
Показатели для анализа ресурсов			
			деятельность не менее 80% средств, собранных за год.
	Соотношение расходов на целевую и нецелевую деятельность, %	Сумма расходов на целевую деятельность/Сумма расходов на нецелевую деятельность	Показывает, какая доля расходов приходится на собственные нужды фонда.
	Сумма целевых средств, фактически полученная благополучателями, %	Сумма целевых средств, получение которой благополучатели подтвердили/Общая сумма целевых поступлений	Показатель необходим для оценки реальности использования целевых средств.
	Доля новых проектов, %	Количество новых благополучателей/Общее количество благополучателей	Показывает репутацию фонда, его активность, доверие к нему со стороны благополучателей.
	Коэффициент выполнения сметы, %	Сумма отклонений/ общая сумма доходов, расходов по смете	Позволяет оценить качество выполнения сметы. Сумму отклонений необходимо минимизировать.

Трудностей при заполнении предложенного отчета при соответствующем законодательству ведении учета у бухгалтеров возникнуть не должно. Методика расчета показателей подробно расписана, додумывать ничего не нужно. Конечно, временные затраты увеличатся, но вместе с тем увеличится доверие к фонду со стороны общества, количество жертвователей и благополучателей.

Информационной базой для заполнения аналитического отчета должна служить смета. При качественном ее составлении бухгалтеру будет достаточно только правильно перенести данные в отчет. На рис. 1, 2 представлены предлагаемые для фонда годовая смета и смета по отдельному проекту, составленные с учетом особенностей предложенного отчета. Лучшим вариантом будет составление сметы на ежемесячной основе, а затем корректирование годовой, в случае изменение месячных доходов/расходов. Кроме того, в смету можно добавить столбцы с фактическими данными, чтобы к концу года проанализировать процент выполнения/невыполнения сметы и выявить причины отклонений.

По смете, составляемой по каждому проекту, будет видно, какие расходы постоянные (зарплата, социальные отчисления), а какие-переменные (приобретение материальных ценностей, командировочные расходы). Зная сумму таких расходов, составлять смету на следующий отчетный период будет проще. Исходя из сметы, где расходы делятся на две категории: за счет целевых и собственных средств, - можно рассчитать, какая сумма чистой прибыли должна быть у фонда, чтобы покрыть ею, например, расходы на выплату заработной платы.

Смета благотворительного фонда на 20__ г.

Название проекта	План, тыс. руб.			Факт, тыс. руб.			Разница, тыс.руб.			% выполнения плана			Причина отклонений
	Целевые поступления	Расходы		Целевые поступления	Расходы		Целевые поступления	Расходы		Целевые поступления	Расходы		
		за счет целевых средств	за счет собственных средств		за счет целевых средств	за счет собственных средств		за счет целевых средств	за счет собственных средств		за счет целевых средств	за счет собственных средств	
1.													
2.													
3.													
Итого													

Рис. 1. Смета благотворительного фонда

Смета благотворительного фонда по проекту

Срок реализации проекта	
ФИО ответственного сотрудника/должность	
Общее количество сотрудников на проекте	

Целевые поступления, тыс. руб.		Расходы, тыс. руб.	За счет целевых средств		За счет собственных средств	
План	Факт		План	Факт	План	Факт
		–оказание помощи				
		–зарплата работникам (без налогов и взносов)				
		–налоги и взносы				
		–фандрайзинг				
		–приобретение имущества/материальных ценностей				
		–прочее, в т.ч. (указать):				
		-				
Итого						

Рис. 2. Смета благотворительного фонда по проекту

Таким образом, для того, чтобы заинтересованные пользователи могли провести анализ деятельности фонда необходимо усилить прозрачность и полезность отчетности. Для этого необходимо ежегодно составлять и публиковать аналитический отчет с рассчитанными показателями. Информационной базой для отчета, в свою очередь, должна служить смета, составляемая как в целом по благотворительной деятельности, так и по каждому проекту. Усовершенствованная методика анализа улучшит информативность отчетности, приведет к повышению доверия к фонду со стороны общества, увеличению количества жертвователей и повышению эффективности деятельности фондов.

Список литературы

1. Бурова А.В., Вымятнина Ю.В. Оценка финансовых показателей благотворительных фондов в России: адаптация мировых практик // Финансы и бизнес. 2017. №4. С. 81–103.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть I, от 30.11.1994 № 51-ФЗ. Ст. 50.

3. Гусарова Л.В. Анализ деятельности некоммерческих организаций. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

4. Михадов С.С. Анализ деятельности некоммерческих организаций: уч. пособие. ДГИНХ-Махачкала, 2011. 77 с.

5. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве). Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ.

6. О бухгалтерском учете. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

7. О некоммерческих организациях. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ.

8. MacDonald N., Tayart de B orms L. Philanthropy in Europe: A rich past, a Promising Future. Alliance Publishing Trust, 2008. 304 p.

9. Бухгалтерский методологический центр. URL: bmcenter.ru/Files/proekt _FSBU_NKO (дата обращения: 20.03.2020).

10. Министерство юстиции РФ. О деятельности НКО. URL: unro.minjust.ru/ NKOReports.aspx?request_type=nko (дата обращения: 20.03.2020).

11. About Form 990, Return of Organization Exempt from Income Tax. URL: www.irs.gov/forms-pubs/about-form-990 (дата обращения: 20.03.2020).

12. The Charity Commission. URL: www.gov.uk/government/organisations/charity-commission (дата обращения: 20.03.2020).

СЕКЦИЯ «”MARKETING FUSION” ГЛАЗАМИ ПОКОЛЕНИЯ Z»

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

К.А. Бабин, бакалавр 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Хацкелевич А.Н.)
ПГНИУ, г. Пермь

Рынок розничной торговли – это передовая часть экономики любой современной страны. Рынок розничной торговли имеет неуклонную тенденцию к постоянному развитию экономической эффективности деятельности, в частности через развитие или внедрение инновационных технологий. Самый простой путь к развитию инновационных технологий заключается в перенимании опыта рынков более развитых государств. Научно-технологические процессы розничной торговли не стоят на месте и происходят преимущественно за рубежом Российской федерации. Инновационный зарубежный опыт постоянно перенимается Россией, в том числе и в розничной торговле. Российские предприятия сферы розничной торговли под воздействием научно-технического прогресса зарубежных стран постоянно обновляются, чтобы увеличить свою экономическую эффективность и обладать конкурентным преимуществом над другими торговыми предприятиями. Процесс обновления технологии требует распознавания приобретаемого преимущества инновации перед устаревшей технологией. Следует при выборе инновации, руководствоваться существующими на настоящий момент трендами розничной торговли.

Ключевые слова: инновации, инновации в розничной торговле, ритейл, розничная торговля, технологии, тренды розничной торговли России.

Сфера розничной торговли относится к одному из наиболее динамично развивающихся рынков. Его участники постоянно сталкиваются с высоким уровнем конкуренции и растущими потребностями покупателей. Для завоевания как можно большей целевой аудитории и максимально эффективного расходования средств на обслуживание постоянно разрабатываются новые технологии в розничной торговле, которые, возможно, изменят сущность магазинов. Одни могут выглядеть как излишества, другие – как необходимое средство, но они имеют все шансы прочно обосноваться в работе торговых предприятий.

Ритейл остается самой инновационной отраслью российской экономики. Не последнюю роль в этом процессе играет государство, которое фактически заставляет торговые предприятия переходить на новые, современные методы работы. Достаточно вспомнить два наиболее громких проекта последних лет – внедрение ЕГАИС и онлайн-касс. Благодаря им торговые предприятия начали массово переходить от примитивных кассовых аппаратов к современной контрольно-кассовой технике.

Продолжением стало уже стартовавшее в России чипирование меховой продукции, маркировка лекарственных средств, древесины и табачной продукции. До 2024 г. Россия планирует развернуть масштабную систему контроля оборота товаров. Планируется, что такая система будет интегрирована с «единым кассовым чеком» автоматизированных систем контроля ФНС, таможенными базами данных, а в перспективе и с данными электронных платежных систем.

© Бабин К.А., 2020

Важная составляющая этого процесса – идентификация покупателя. Идентифицировать покупателя сегодня могут уже многие торговые сети: получить информацию с карты лояльности, узнать историю его заказов, а затем предложить индивидуальные скидки.

Далее приведены основные тенденции розничной торговли России в 2016-2019 гг. В сфере розничной торговли наблюдаются следующие тенденции:

Розничные торговые сети вытесняют индивидуальных предпринимателей из рынка розничной торговли. Доля розничных сетей в формировании оборота розничной торговли неуклонно растет, в то время как доля рынков и ярмарок снижается из года в год;

Происходит слияние онлайн и офлайн торговли (традиционной торговли и интернет торговли). Компании стремятся упростить процесс приобретения товаров потребителями, сделать его более комфортным, позволив совершать покупки различными способами, как через интернет, так и через традиционный магазин. Компании розничной торговли активно развивают онлайн-сервисы: организуют продажи через интернет, применяя онлайн платформы для организации доставки и оплаты товаров и услуг. Компании онлайн торговли открывают офлайн магазины, например, российская компания «KupiVip». Несмотря на растущую популярность онлайн-заказов, для многих покупателей остаются актуальными и офлайн-продажи, поскольку они часто хотят «пощупать вживую» присмотренный в сети интернет товар. Такая тенденция способствует росту популярности концепции интегрированных продаж (omni-channel). Это новая технология в торговле, которая предусматривает объединение онлайн и офлайн каналов для удовлетворения ожиданий клиентов. К подобного рода технологиям относятся: возможность забирать заказанный в интернете товар в удобное для себя время в офлайн-магазине; оформление «умных» зон в торговом зале, которые благодаря использованию терминалов позволяют вести онлайн-продажи в традиционном магазине.

Компании стремятся автоматизировать торговую деятельность, трансформируя процессы продажи под цифровые технологии. В данный момент это активно проявляется в технологиях бескассового обслуживания в магазинах, например, розничная торговая сеть «Ашан», а также в технологиях интерактивного терминального обслуживания, например, в компаниях по продаже непродовольственных товаров: «Media Markt», «М.Видео», «Ситилинк»; продовольственной торговой сети «Перекресток»;

Контроль затрат. Крупные розничные предприятия обладают потенциалом укрепления собственной экономической стабильности посредством снижения транзакционных издержек. Поэтому они стремятся взять под свой контроль весь процесс доведения товара до потребителя, не прибегая к помощи посредников или контролируя их деятельность, с целью минимизации собственных издержек, связанных с поставщиками и арендодателями. Компании организуют собственные логистические центры, организуют собственное производство продукции, продавая товар под собственными торговыми марками, а также стараются придерживаться стратегии вертикальной интеграции при работе с поставщиками.

Невидимые данные. Специалисты считают, что данные – основа новейших технологий, которые могут изменить подход к розничной торговле. К примеру, возможность помещать на одежду специальные маркировки позволит в скором будущем идентифицировать и покупать понравившиеся вещи, которые надеты на проходящем мимо человеке или получать уведомления, когда вблизи появляется

человек в одинаковой одежде. Беспроводные технологии также позволят распознавать покупателя, если он находится рядом с магазином и отправлять ему уведомления о потенциально интересной продукции или распродажах. Объем информации, получаемый посредством устройств бесконтактной связи (NFC) и носимых электронных устройств позволит детально оценивать предпочтения покупателей при определении стратегий развития для увеличения объемов продаж и завоевания лояльности.

Виртуальная и дополненная реальность. Одна из новых технологий, которая только набирает популярность в розничной торговле как за рубежом, так и в России – виртуальная реальность. Она находит применение в разных сферах торговли: В индустрии моды все чаще используются виртуальные примерочные и «умные» зеркала, которые позволяют виртуально примерять один и тот же наряд в разных цветах, подбирать размеры по индивидуальным меркам и вызывать продавца-консультанта лишь парой касаний к гаджету. В автомобильной сфере с помощью очков виртуальной реальности покупатели получают возможность смоделировать внешний вид будущего автомобиля, меняя его цвет и конфигурацию, а также изучить конструкцию и технические характеристики машины и т. д. Очки с подобными функциями представляют компании «Jaguar Land Rover», «Audi» и «Volvo».

Далее приведены основные потребительские тенденции в сфере розничной торговли России в 2016-2019 гг. Наблюдаются следующие тенденции:

Потребители предпочитают: недорогие продовольственные товары для домашнего приготовления, товары по акции и по скидке. При выборе магазина потребитель выбирает магазины с программами лояльности и магазины низких цен (дискаунтеры).

Потребители предпочитают экономить время на покупки, поэтому они начинают пользоваться соответствующими услугами: прогрессивной доставкой «Click and collect», электронными торговыми площадками (маркетплейсами), оплатой товаров через социальные сети, покупками при помощи сканирования штрих кодов, пользоваться самообслуживанием в офлайн.

Растет ценность здоровья. Потребители все больше и больше интересуются здоровым образом жизни. В свою очередь розничные торговые компании предлагают соответствующие продовольственные товары: экологически чистые продукты, полезные продукты, продукты растительного происхождения, здоровые перекусы (снеки). Из непродовольственных товаров пользуются спросом цифровые переносные устройства, отображающие показатели состояния здоровья носителя.

Таким образом, розничная торговля России имеет многообразие торговых форм, проявляющихся в обширном количестве торговых классификаций магазинов. Розничная торговля в период с 2016 по 2019 гг. увеличивает долю торгующих организаций и снижает долю розничных рынка и ярмарок. Происходит вытеснение индивидуальных предпринимателей розничными сетями. Торговые предприятия ищут способы контроля издержек, автоматизируют торговую деятельность и воплощают слияние традиционной и интернет торговли. Потребители предпочитают недорогие покупки под давлением снижения доходов, предпочитают экономить время, что вызывает рост покупок через интернет и сохраняют интерес к продукции, связанной со здоровым образом жизни.

Инновационные технологии в ритейле России

Инновация – это конечный результат интеллектуальной деятельности (научно-технических исследований, научно-технических изобретений) в виде некоторого

нового объекта (в виде системы, технологии, товара, услуги, оборудования) или в виде объекта, который качественно отличен от предыдущего аналога. Инновацией является не просто новшество или нововведение, а только такое, которое серьезно повышает эффективность действующей системы. Использование инновационных технологий позволяет получить такой уровень эффективности, который нельзя получить при устаревших технологиях.

Современная российская розничная торговля активно развивается, в связи с чем растет уровень конкуренции, издержки компаний растут, а качество предлагаемых услуг остается на прежнем уровне. Данные факторы вынуждают торговые организации находить иные пути развития в высоко конкурентной среде, одним из путей развития является внедрение и применение инновационных технологий в деятельность организации. Недостаток внимания к вопросу повышения инновационной активности российской розничной торговли приводит к нестабильности в развитии хозяйственной деятельности организаций повышает их уязвимость и ослабляет рыночные позиции.

Для начала рассмотрим какие существуют основные задачи инноваций. Существуют следующие задачи инноваций в сфере розничной торговли:

1) Обеспечить высокий уровень качества уровня качества процессов купли-продажи и товародвижения торгового обслуживания и торговой деятельности в общем;
2) Обеспечить высокий уровень эффективности использования основных материальных средств, таких как торговые помещения, торговое оборудование, технические средства;
3) создать необходимые условия для роста производительности труда;
4) реализовать социально-экономические цели.

Далее в таблице приведены обобщенные критерии классификации инноваций.

Основные критерии классификации инноваций

Критерий	Виды
Сфера проявления	Продуктовые, ассортиментно-продуктовые, процессные, организационно-управленческие, маркетинговые, инновации-рынки, социальные.
Приоритет реализации	Инновации лидеры, инновации последователи, «терпящие» инновации.
Глубина вносимых изменений	Радикальные, пошаговые, революционные, локальные.
Характер проявления эффекта для организации	Заменяющие, запаздывающие, своевременные, опережающие.

Данная классификационная таблица позволяет дифференцировать функции и назначение различных инноваций.

Между инновационными технологиями и техникой существует тесная взаимосвязь. Технологии и техника развиваются неразрывно друг от друга в научно техническом прогрессе. В научно техническом прогрессе техническое развитие называется инновациями, а технологическое развитие – инновационными технологиями.

Далее нами рассмотрены инновационные технологии, существующие в розничной торговле России, а также приведены некоторые технологии, введенные в розничные торговые организации за рубежом и имеющие потенциал для внедрения в российскую розничную торговлю.

Технология 3D примерки обуви в онлайн торговле. Эта инновация в данный момент вводится компанией «WildBerries». Она дает возможность установить и привязать к клиенту точные размеры и объемы ноги. Эта технология позволит избежать лишних затрат на доставке обуви в пункт выдачи. Клиент с уверенностью будет заказывать одну пару обуви, а не две-три пары сразу, чтобы не ошибиться с размером.

Технология поиска товара по фотографии в онлайн торговле. Эта новая технология уже используется на некоторых интернет платформах, например, «WildBerries», но еще не является совершенной. В скором времени с помощью данной инновации покупатель сможет найти точную версию товара, который он предоставил на изображении (фотографии).

«Smart store технология» – магазин без продавцов. Очень перспективное направление на ближайшие 10 лет. Технология «smart store» подразумевает собой магазин с минимальным персоналом и максимальным техническим обслуживанием. На данный момент существующие образцовые магазины будущего являются убыточными и по большей части имеют исследовательский, разведывательный характер формата. Наиболее известны сегодня умные магазины зарубежных компаний «Wal-Mart», «Metro Group Future Store» и «BGN». Также 5 июня 2019 г., в России свой первый испытательный магазин без продавцов открыла компания «Metro». Новая торговая точка «Фасоль» стала флагманским магазином франчайзинговой программы. В данный момент, магазин уже использует электронные ценники, кассы самообслуживания, энергосберегающие холодильные системы и приложение «Фасоль на ладони» с возможностью удаленного мониторинга ключевых показателей деятельности магазина на мобильном устройстве – утверждает новостной сайт Retail.ru.

«QR-код» технология. Технология позволяет сделать магазин без кассовым. Перспективная на ближайшее время технология, которая подразумевает процесс приобретения товара с помощью смартфона. Сканирование штрих кода добавляет товар в электронную корзину ваших товаров.

Технология «Умная касса». Эта технология позволяет увеличить пропускную способности касс и терминалов самообслуживания. Корзинка с товарами кладется в «Умную кассу», в которой с каждого товара мгновенно считывается штрих-код. Клиент получает чек и имеет возможность оплатить удобным способом. Кассы самообслуживания. Еще одна новаторская концепция, которая предусматривает полную автоматизацию линий касс благодаря использованию контрольно-измерительного оборудования, сканнеров штрих-кодов, которые будут транслировать информацию на дисплей и терминалов, считывающий информацию с банковской карты. Эта новая технология позволит повысить интерес к розничному магазину покупателей-новаторов, которые предпочитают полностью контролировать процесс покупок без вмешательства торгового персонала. К сильным сторонам касс самообслуживания относятся сокращение затрат на оплату труда персонала и исключение воровства со стороны персонала. Но возникает риск кражи со стороны покупателя, который не будет сканировать купленный товар. Поэтому применение таких касс требует создания определенных мер системы безопасности. В том или ином виде кассы тестируются в некоторых российских супермаркетах, но до их массового распространения еще далеко. Некоторые специалисты связывают это с тем, что рабочая сила в стране намного дешевле, по сравнению с Западом, поэтому там оптимизация ее использования более актуальна.

Технология виртуальных витрин и примерочных. Технологии по зеркалам в «Fashion» ритейле заменят гигантские демонстративные залы, где представлены образцы из коллекции одного или нескольких брендов. Технологии интерактивных витрин позволят магазинам создать «бесконечную полку», а покупателям – получить быстрый доступ к широкому ассортименту, возможность самостоятельно найти товар, не обращаясь к продавцу за консультацией.

Технология «электронные ценники». Эта востребованная технология имеет большую перспективу внедрения на данный момент. Электронные ценники позволяют изменять информацию ценника без привлечения персонала, а лишь с помощью одного компьютера. Эта технология особенно востребована в гипермаркетах, где очень широкий и глубокий ассортимент. В странах Запада постепенно внедряются так называемые электронные ценники и многие специалисты уверены, что за этой новой технологией – будущее розничной торговли. Новый вид ценников имеет вид небольшого дисплея, где с использованием цифр и букв предоставляется информация о товаре. Главное преимущество устройства – возможность изменять информацию и цену, и другие характеристики товара без привлечения персонала, а с помощью центрального компьютера. Особенно актуальным оно будет в магазинах с большим ассортиментом, а также в периоды акций, когда для привлечения покупателей цены на отдельные продукты меняются дважды в день. В ближайшем будущем электронные ценники вполне способны заменить традиционные аналоги из бумаги, поскольку отличаются удобством применения и позволяют минимизировать затраты на расходные материалы и оплату труда.

Технология «Умная тележка». Это тележка с компьютерным дисплеем позволяет отыскать и сравнить любой товар в магазине, найти аналогичные, дополняющие товары, уведомить клиента об акциях и найти обширную информацию о интересующем товаре. Сам магазин получает сокращение затрат на продавцов-консультантов и инструмент для анализа предпочтений потребителей. Новая технология современной розничной торговли – «умные» тележки, которые сочетают в себе традиционную магазинную тележку со сканнером штрих-кодов и мини-компьютером. Подобные разработки уже представлены американскими компаниями IBM и EDS. Среди возможностей новых устройств составление списков покупок, анализ цены и характеристик товара, поиск нужных продуктов на полках магазина за счет своеобразного GPS-навигатора. Преимущества «умных» тележек налицо: для покупателей – экономия денег и времени, возможность сократить время пребывания в магазине; для владельцев магазинов – сокращение затрат на консультантов и получение уникального инструмента для анализа предпочтений клиентов.

Информационные киоски. Еще одна новая технология, которая может использоваться в розничной сети – информационный киоск – многофункциональный аппарат с сенсорным монитором. Он позволяет получить подробную информацию о характеристиках выбранного товара, а также дополнить ее напоминаниями о сопутствующих акциях и распродажах. Для разных сфер розничной торговли предусмотрена индивидуальная технология. К примеру, уже существует программа «электронный сомелье», которая по штрих-коду с бутылки вина предоставляет подробный рассказ об истории марки, оптимальной температуре подачи, сочетающихся продуктах и т.д. В некоторых европейских магазинах информационные киоски даже предлагают рецепты приготовления блюд.

Технологии видео аналитики – востребованное технологическое направление, которое можно использовать для предотвращения краж. Большие издержки по

причине краж в розничной торговле, как со стороны покупателей, так и со стороны персонала не устраивают предпринимателей. Данное направление может быть развито и в других направлениях, таких как: оплата покупки с помощью биометрических данных человека или автоматизации складских операций и выкладки товара на полки. В скором времени переносные и стационарные видео-фиксирующие устройства позволят идентифицировать специальные маркировки на одежде, опознавать покупателя и его потребности.

«Big Data» технология, пожалуй, самая революционная из всех перспектив, ведь данные – это основа для всех технологий, которая может перевернуть розничную торговлю. При помощи технологии «Big Data» становится возможным персонализировать торговое предложение, прогнозировать ассортимент и открывать торговые точки за счет внешних факторов.

«DMP» технология (платформа управления данными) – этот инструмент позволяет проанализировать все накопленные данные любого типа, в частности о людях. Он может быть использован для создания личной карточки персоны, содержащей ее предпочтения, интересы, главные потребности, что позволит использовать рекламу, направленную на целевую аудиторию эффективней.

«Emotion Detection And Recognition (EDR) Market» – эта технология позволяет определять эмоцию личности, попавшей в объектив камеры. В розничной торговле при использовании данного инструмента можно добиться высокой лояльности покупателей, при помощи регуляции освещения и музыкального фона, меняя атмосферу пребывания в магазине, можно еще более эффективно персонализировать рекламу для человека [10].

«Near field communication» технология (коммуникация ближнего поля, ближняя бесконтактная связь) этот инструмент позволяет отыскивать целевых покупателей поблизости и оповещать их о чем-либо через личный гаджет.

Далее нами рассмотрены технологии для оптимизации логистики.

Логистика – это важная часть для любой торговой деятельности. Крупные компании розничной торговли уже обзавелись своими складами, чтобы снизить риски и контролировать затраты. Улучшая логистические технологии предприниматели: снижают время обрабатываемого заказа, чем повышают качество сервиса. Эксперты по логистическому программному обеспечению утверждают, что в ближайшие 10 лет склады будут не только автоматизироваться, но и роботизироваться.

К основным примерам инновационных складских технологий в розничной торговле относятся следующие:

- WMS система. Эта эффективная система позволяет автоматизировать три основные функции склада: приемку, размещение и отгрузку.
- RFID-технология. Эта технология позволяет автоматизировать идентификацию складских объектов за счет радио сигнала, который хранит в себе RFID метка.
- Использование роботов и дронов. – инновационные инструменты, в основном, используемые для поиска и доставки конкретных складских объектов. Новые технологии робототехники также вносят свой вклад в будущее розничной торговли. Компании «Fellow Robots» и «Lowe’s Innovation Labs» уже предлагают роботов-ассистентов, которые помогают покупателям в поиске необходимых товаров в магазине. Для этого достаточно задать электронному помощнику вопрос о местонахождении товара или показать образец в поле зрения камеры и робот попросит следовать за ним к месту назначения. Роботы также могут использоваться

для распределения товаров на магазинных полках или для их погрузки со складов, как это практикуется в крупнейшей американской компании по интернет-продажам «Amazon». Использование дронов для доставки товаров – еще одно перспективное направление, которое позволит автоматизировать и ускорить процесс доставки, поднимая обслуживание покупателей на новый уровень. Возможно в скором будущем беспилотные аппараты будут доставлять выбранные товары прямо к дому покупателей.

Современные инновационные технологии дают предприятиям возможность оптимизации управления складскими запасами и ассортиментом товаров, предлагают механизмы гибкого ценообразования, системы повышения лояльности клиентов при помощи персонифицированного предложения, улучшения качества сервиса. В России сейчас нет крупных игроков, которые могли бы позволить себе дорогостоящие исследования в сфере логистики, но есть профессионалы, которые смогли бы успешно их внедрить.

Сфера торговли России стоит на пороге серьезных изменений, которые будут происходить при помощи цифровизации, автоматизации и роботизации деятельности розничных предприятий. В конечном итоге вложения в инновации обернутся для владельцев торговых предприятий полным контролем над процессами торговли и повышением финансовых результатов. Самый простой способ добиться высшего уровня конкурентоспособности для российских розничных предприятий – это своевременное перенимание зарубежного инновационного опыта.

Список литературы

1. Алан-Рейс Н.В. Использование цифровых технологий в мерчендайзинге // E-Scio. 2019. №11 (38). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyh-tehnologiy-v-merchendayzinge (дата обращения: 15.04.2020).
2. Архипова Е.А., Поляничко К.С. Тенденции развития видеоаналитики в мире // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №7-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-videoanalitiki-v-mire (дата обращения: 15.04.2020).
3. Беляков С.И., Соломатин Р.А. Перспективы развития концепций торговой недвижимости в России // Проблемы науки. 2018. №5 (29). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-kontseptsiy-torgovoy-nedvizhimosti-v-rossii (дата обращения: 15.04.2020).
4. Захарова Е.Н., Мамсирова А.А. Инновационная парадигма развития современного сетевого ритейла // Проблемы экономики и юридической практики. 2018. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-paradigma-razvitiya-sovremennogo-setevogo-riteyla (дата обращения: 15.04.2020).
5. Кутаева Т.Н., Горшкова Д.С., Дубиновский М.З. Теоретические аспекты понятия "инновация" в розничной торговле // АНИ: экономика и управление. 2016. №2 (15). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-ponyatiya-innovatsiya-v-roznichnoy-torgovle (дата обращения: 10.04.2020).
6. Лукашева О.Л. Особенности среды функционирования потребительского рынка России и их влияние на формирование модели потребительского поведения // Экономический журнал. 2019. №3 (55). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sredy-funktsionirovaniya-potrebitelskogo-rynka-rossii-i-ih-vliyanie-na-formirovanie-modeli-potrebitelskogo-povedeniya (дата обращения: 10.04.2020).

7. Милета В.И., Сергеева А.А.. Анализ состояния сферы розничной торговли в России // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №5-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sostoyaniya-sfery-roznichnoy-torgovli-v-rossii (дата обращения: 10.04.2020).

8. Новикова К.В., Яцук В.И. Анализ развития российского рынка розничных продаж в условиях цифровизации экономики // Научный журнал дискурс, 2018, № 10(24). С. 185–190.

9. Панасенко С.В., Стукалова И.Б., Мазунина Т.А.. Направления развития современной розничной торговли // Российское предпринимательство. 2018. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/napravleniya-razvitiya-sovremennoy-roznichnoy-torgovli (дата обращения: 10.04.2020).

10. Перова А.А. Интернет-маркетинг: сущность, задачи, преимущества и перспективы развития // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. №9. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/internet-marketing-suschnost-zadachi-preimuschestva-i-perspektivy-razvitiya (дата обращения: 15.04.2020).

11. Портал для ритейлеров и поставщиков. Флагманская «Фасоль» без продавцов открылась в Москве URL: https://www.retail.ru/news/flagmanskaya-fasol-bez-prodavtsov-otkrylas-v-moskve/ (дата обращения: 15.04.2020).

12. Пронина В.В. Совершенствование деятельности организации сферы розничной торговли // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. №13. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-deyatelnosti-organizatsii-sfery-roznichnoy-torgovli (дата обращения: 15.04.2020).

13. Сахапова Э.Р. Инновации в современной розничной торговле // Символ науки. 2017. №6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-sovremennoy-roznichnoy-torgovle-1 (дата обращения: 15.04.2020).

14. Селиванова А.В. Инновационные разработки для складской логистики // Молодой исследователь Дона. 2018. №3 (12). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-razrabotki-dlya-skladskoy-logistiki (дата обращения: 15.04.2020).

15. Скруг В.С. Инновационные технологии в торговле // Российское предпринимательство. 2018. №8. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-v-torgovle (дата обращения: 15.04.2020).

16. Сулейкин А.С. Возможности применения технологии Big Data в крупном ритейле // European research. 2015. №10 (11). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-tehnologii-big-data-v-krupnom-riteyle (дата обращения: 15.04.2020).

МОНЕТИЗАЦИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ ПУТЕШЕСТВИЙ (НА ПРИМЕРЕ Momondo.ru)

К.Э. Исмагилова, бакалавр 2 курса
(Научный руководитель старший преподаватель Е.А. Леденцова)
ПГНИУ, г. Пермь

В работе представлен анализ способов монетизации интернет-ресурса для самостоятельных путешествий. Исследование проводилось на основе сайта для организации самостоятельного путешествия Momondo.ru. В статье представлена информация об основных источниках дохода, принципах взаимодействия владельцев различных интернет-ресурсов.

Ключевые слова: интернет, сайт, интернет-ресурс, монетизация, путешествия, блог, SEO, реклама, контент, трафик.

На сегодняшний день, если просматривать современную литературу по интернет-маркетингу, то заметим, что слишком мало изучена область монетизации интернет-ресурсов для самостоятельных путешествий. На мой взгляд, данная область нуждается в многочисленных исследованиях.

Начнем с того, что в наши дни, отрасль туризма набирает обороты в геометрической прогрессии. По данным на 2018 г. общее число международных поездок во всем мире увеличилось на 6,2% по сравнению с 2017 г. В связи с этим, в сети Интернет появляется огромное количество интернет-ресурсов для организации самостоятельного путешествия. С помощью этих сайтов различные туристические фирмы и агентства предлагают свои услуги интернет-пользователям, тем самым превращая их в потенциальных клиентов.

Сегодня человек может не выходя из дома организовать свое путешествие, а также купить билет онлайн и забронировать номер в отеле или гостинице. Так как ресурсов для организации своего путешествия становится все больше, возникает потребность в использовании различных способов привлечения внимания пользователей сети Интернет, при этом ресурс должен приносить доход его создателям. Проблема заключается в правильном использовании преимуществ компьютерных технологий и различных языковых средств, которые помогут создать удобный и запоминающийся ресурс, с помощью которого современные туристические компании, уверенно и успешно будут работать сегодня, закладывая фундамент для своего дальнейшего существования, а создатели таких интернет-ресурсов будут иметь стабильный доход.

Материалом исследования стал итернет-ресурс Momondo.ru, который позволяет организовать путешествие самостоятельно.

Целью исследования было изучение монетизации сайта для самостоятельных путешествий Momondo.ru.

Для осуществления исследования мною были использованы следующие *методы*: содержательно-смысловой, метод сравнительного, сопоставительного и лингвистического анализа, метод сплошной выборки.

© Исмагилова К.Э., 2020

Прежде чем перейти к самой теме статьи, хотелось бы напомнить, что такое монетизация. Если открыть словарь SEO-терминов, то можно увидеть следующую интерпретацию: монетизация – это процесс получения дохода в денежном эквиваленте при помощи собственного интернет-ресурса. Сайт Momondo.ru – это бесплатный, вдохновляющий на путешествия, туристический сайт, который помогает искать и сравнивать цены на авиабилеты, отели и прокат автомобилей. На сайте имеется множество статей, которые помогут пользователям определиться с выбором страны или же узнать о различных хитростях, которые пригодятся в путешествиях.

Проанализировав сайт, можно отметить, что реализуется активная монетизация. Активная монетизация подразумевает, что владелец или владельцы (если их несколько) интернет-ресурса постоянно размещают на сайте рекламные материалы, и проводят периодические работы по улучшению ресурса для достижения более высоких показателей качества сайта. Примером данного заработка является размещение платных PR-статей, а также SEO-ссылок [2]. О том, что сайт Momondo.ru постоянно модернизируют, говорит простой интерфейс ресурса. Дизайн сайта выполнен в минималистическом стиле, ничего не будет отвлекать внимание пользователя от чтения, но при этом сайт не лишен некоего изящества. К положительным сторонам дизайна сайта Momondo.ru можно отнести то, что спокойные цветовые тона способствуют комфортному визуальному восприятию контента, а также облегчают навигацию по сайту. Фиолетовые тона хорошо запоминаются и не отвлекают внимание пользователя при просмотре.

Рассмотрим основные способы монетизации сайта Momondo.ru.

В целях «удержания» интернет-пользователя на сайте Momondo.ru был использованы и приемы создания гипертекста. Гипертекст представляет собой открытую, наращиваемую систему взаимосвязанных по смыслу текстовых элементов, независимо от их происхождения, принадлежности к темам или авторам. В таком гипертексте интернет-пользователь может «странствовать», или осуществлять «навигацию», открывая для себя новое, увлекающее, интересное. Продемонстрируем использование данных приемов в следующих текстовых фрагментах:

а) Возьмите машину на прокат и отправляйтесь в Лиссабон. Или узнайте, что из себя представляет жизнь в Португалии, если вы студент. (21.07.2017); б) А для изучения всех существующих маршрутов созданы специальный сайт и приложение, где можно также отслеживать движение транспорта в режиме реального времени. (20.01.2019); в) Без сомнения, Петербург – один из самых романтичных городов России, причём не только в период белых ночей» (05.01.2019).

По нашему мнению, использование приема создания гипертекстов было направлено не только на «удержание» интернет-пользователя на сайте для организации самостоятельных путешествий, но и на облегчение навигации по сайту, что в дальнейшем может способствовать повторному обращению к сайту Momondo.ru.

На сайте Momondo.ru присутствует ссылочный тип монетизации. Ссылочный тип монетизации – это продажа ссылок на выборочных страницах веб-сайта, с помощью партнерских программ, размещающих ссылки в автоматическом режиме по мере их покупки рекламодателями [2]. На Momondo.ru размещены ссылки на блоги и страницы в социальных сетях различных тревел-блогеров. Подтвердим утверждение фрагментами из текстов: а) Татьяна и Игорь осуществили заветную мечту многих путешественников, однажды сбежав в солнечный Таиланд, а потом начали ездить по странам Юго-Восточной Азии и рассказывать об этом в своём блоге «Жизнь непредсказуема». (01.02.2019); б) Лиза и Виталик – влюблённые друг в друга и в своё

дело, они путешествуют по экзотическим странам, работают удалённо и продвигают идею самостоятельных поездок в авторском блоге с говорящим названием «Своим ходом». (01.02.2019); в) Михаил и Елена – авторы блога «Дневник путешественника» и по совместительству смелые родители, вот уже несколько лет исследующие Европу, Азию и даже Африку в компании с тремя детьми. (28.05.2019).

Проанализировав материалы размещенные на сайте, можно заметить, что большинство текстов имеют рекламную подоплеку. Как правило, рекламный текст строится так, чтобы вызвать у читателя положительные эмоции: радость, желание, восхищение и т.д. [4]. Реализации этой задачи служат используемые в текстах определенные языковые средства, которые направлены на то, чтобы вызвать у целевой аудитории именно ту реакцию, которую программируют авторы, а именно «превратить интернет-пользователя в потенциального клиента.

Для создания особой эмоциональной тональности текстов авторы сайта Momondo.ru используют слова с уменьшительно-ласкательными суффиксами, например: *верхушки, глазком, городков, деревушки, домиками, кораблик, магазинчиками, маленькую, мельничка, местечко, стаканчик.* Экспрессивность текстов в исследуемых материалах на языковом уровне создается благодаря использованию различных синтаксических конструкций: рядов однородных членов, определенных типов предложения (восклицательных, вопросительных и некоторых других).

Для реализации активного воздействия на интернет-пользователя и для сосредоточения его внимания на каком-либо положении, авторы тексов сайта Momondo.ru использовали вопросно-ответные комплексы, например:

а) «Думаете, на пляжный отдых в Турцию приезжают только туристы? А вот и нет! (23.01.2019); б) А хотите и вправду прокатиться по Дону, только уже не на бронзовом судне? Тогда поспешите занять места в прогулочных теплоходах, что отправляются от двух пристаней каждые 30-60 минут (19.11.2018); в) А чем заняться в Нижнем Новгороде, если вам вдруг окажется недостаточно традиционных музеев? Тогда отправляйтесь исследовать самые необычные выставки города» (22.01.2019).

Подводя итоги исследования, хочется отметить, что интернет-ресурс для самостоятельных путешествий Momondo.ru, использует ссылочный тип монетизации. Для того, что бы пользователю хотелось постоянно возвращаться на сайт, владельцы Momondo.ru постоянно модернизируют и упрощают интерфейс ресурса. Проанализировав материалы размещенные на сайте выяснилось, что авторы текстов используют различные языковые средства с целью воздействия на интернет-пользователя и дальнейшее его программирование на осуществление покупок на сайте.

Список литературы

1. Momondo.ru. URL: https://www.momondo.ru (дата обращения: 15.04.2020).
2. Иванов В.С. Монетизация сайтов в сети Интернет. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 15.04.2020).
3. Кожина М.Н., Дускаева Л.Р., Салимовский В.А. Стилистика русского языка. М.: 2008. 464 с.
4. Мощева С.В. Социолингвистический аспект текстов массмедиа // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия. «История, филология». Новосибирск: НГУ, 2013. Т.12. Вып. 10. С. 138–141.
5. Новикова К.В., Яцук В.И. Применение on-demandэкономики на рынке готовой еды // Актуальные вопросы современной экономики, 2018, №6, С. 160–165.

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ АККАУНТОВ ТОРГОВЫХ ЦЕНТРОВ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

М.А. Путилова, бакалавр 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Е.А. Антинескул)
ПГНИУ, г. Пермь

Для современных торговых центров социальные сети могут стать основной площадкой коммуникации со своей целевой аудиторией. Социальные сети предоставляют огромное множество способов для контакта с клиентом, от обычного уведомления или горячего предложения от чат-бота, вплоть до прямого влияния на трафик. Их главная особенность – это низкая стоимость контактов и чёткая измеримость результатов.

На данный момент в социальных сетях зарегистрировано более 10 000 ТЦ , которые имеют от 5000 до 100000 подписчиков, самые крупные более 500000 подписчиков. Это говорит о том, что социальные сети пользуются большим спросом, а торговые центры используют это как свои инструментры привлечения клиента.

Инструменты социальных сетей позволяют с предельной точностью настроить параметры рекламной кампании. Кроме стандартных параметров как возраст, пол, местоположение, настройки SMM-рекламы позволяют выстроить и очень узкие параметры на определённую целевую аудиторию, группу людей, например, студенты, беременные, мамы школьников и т.д. К тому же, социальные сети показывают фактическое число контактов взаимодействия и выводят всё это в определённую статистику, где мы можем увидеть как спады, так и возрастания какой либо рекламной кампании, и сделать выводы, устранив недочёты. Также, с помощью социальных сетей можно решить маркетинговые задачи торгового центра, связанные с его посетителями. Например:

- Повышение узнаваемости. Официальное сообщество-это постоянный контакт с посетителем, ведь подписавшись, он будет видеть все актуальные предложения, участвовать в розыгрышах, делать репосты и рассылать посты своим друзьям, тем самым, увеличивая количество подписчиков сообществу.
- Создание хорошего имиджа. Регистрация в социальных сетях, позволяет зайти на территорию своей аудитории и выйти с ними на прямые контакты, для создания доверительной атмосферы. К тому же, это самая подходящая площадка для PR своих же клиентов, размещение их фотографий из нашего ТЦ с отметкой или геолокацией.
- Привлечение арендаторов. Это привлекательный и актуальный ресурс для размещения рекламы арендаторов, ведь социальные сети – это самое подходящее место для стимулирования импульсивных покупок, путём красивых фотографий и коротким сроком действия акций.

Среди трендов интернет-маркетинга на данный момент наблюдается тенденция повышения функциональности социальных сетей. 60% пользователей онлайн-ресурсов узнают новости именно оттуда [1]. Для активного продвижения ТЦ на онлайн-площадках, используют специальные инструменты продвижения, с помощью которых можно увеличить узнаваемость ТЦ и его трафик посещаемости. Но для того, чтобы их использовать, нужно хорошо знать своего клиента, и по его запросам/интересам учитывать использование данных инструментов. У каждого

© Путилова М.А., 2020

инструмента есть положительные и отрицательные черты. Учитывая их можно выявить, будет ли актуален тот или иной инструмент для продвижения данного ТЦ.

Сравнительная характеристика всех рассмотренных инструментов представлена в табл. 1.

Все данные инструменты пользуются большой популярностью в продвижении, но самым актуальным на данный момент является – социальные сети, поскольку с каждым годом количество пользователей увеличивается, также как и время, которое они там проводят. Поэтому данная площадка позволит максимально охватить различные целевые аудитории и привлечь их к совместному взаимодействию, мотивированию на подписку и посещением данного ТЦ.

Таблица 1

Разбор актуальных инструментов

Инструмент	Характеристика	Плюсы	Минусы
Чат-боты	• Виртуально-созданная программа, с помощью которой человек может вести диалог [4]	• Высокий процент читаемости сообщений • Работа с целевой аудиторией • Быстрый контакт	• Не вся ЦА воспринимает такой инструмент • Возможность попадания в чёрный список из-за рассылок
SEO (Search Engine Optimisation)	• Оптимизация под поисковые системы, позволяет вывести сайт в топ органической выдачи [5]	• Широкий охват аудитории • Большая доля трафика на сайт и низкая стоимость визита • Устойчивые результаты • Длительный эффект	• Долгий процесс достижения результата • Не дёшево • Невозможность достоверного прогнозирования
Видеомаркетинг	• деятельность, направленная на продвижение товара, с помощью видео [6]	• Быстрая реакция • Доверительность • Активность	• Нет права на ошибку
RTB (Real time bidding)	• виртуальный аукцион рекламодателей в режиме реального времени [7]	• Низкая стоимость • Возможность размещения видео-баннеров • Нет необходимости покупать рекламу на каждом сайте	• Отсутствие просмотра статистики • Недоступность для прямых клиентов сервиса • Выигрышная ставка=самая высокая ставка
Искусственный интеллект	• это способность компьютера/компьютерной системы (робота) выполнять интеллектуальные задачи [8]	• Упрощение процессов • Голосовой ввод • Возможность оценки качества	• Отсутствие защиты от сбоев • технические недоработки • Дорого

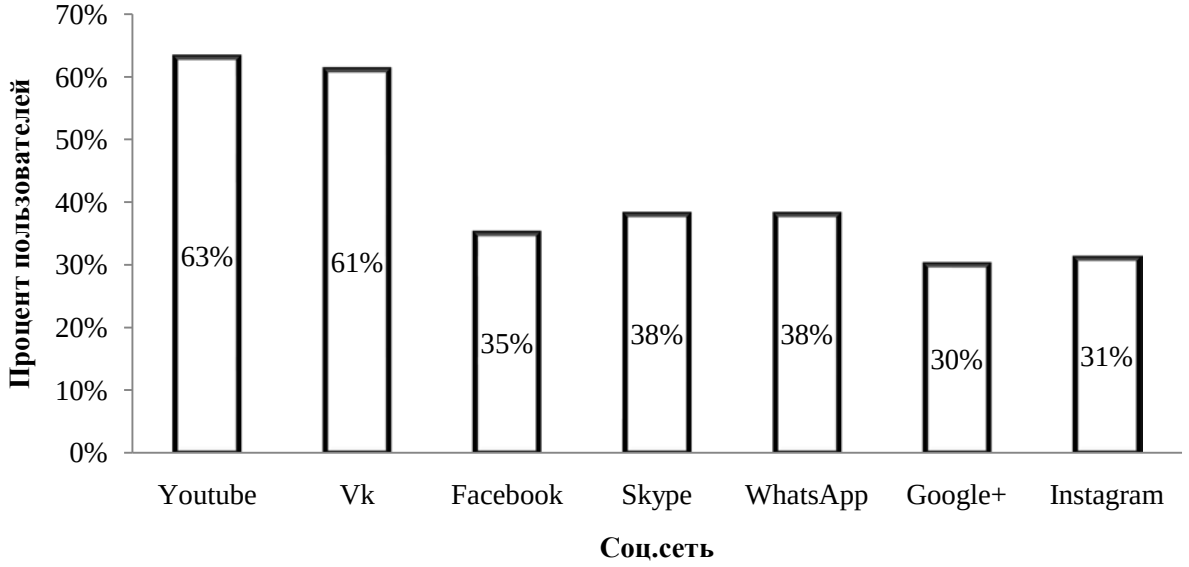
Инструмент	Характеристика	Плюсы	Минусы
Микроинфлюенсеры	• это видеоблогеры, через которых можно сделать рекламу товара [9]	• Доверие • Популярность • Доступность	• Узкий круг • Определённая ЦА
Таргетинг	• реклама, действующая на определенные заданные сегменты и аудитории [10]	• Низкий порог входа • Определённая ЦА • Скорость результата и его чёткая измеримость	• Сложность настройки • Нет точного доверия • Дорого
Ретаргетинг	• механизм, с помощью которого реклама появляется у «нужных» пользователей заинтересовавшиеся подобным товаром [11]	• Прямое обращение к клиенту • высокий уровень конверсии • Не дорого	• Возможность побочных эффектов
Социальные сети	• онлайн-платформа, которую люди используют для общения [12]	• Прямой контакт с клиентом • Активная ЦА • Подробное определение потребностей и интересов • Большая аудитория • Возможность сегментирования • Низкие финансовые и временные затраты	• Ограниченный функционал • Борьба за внимание • Сложность удержания

У российских ТЦ самой актуальной социальной сетью является инстаграм, именно через него они создают торговую атмосферу, заинтересовывают потребителя выгодными предложениями и привлекают своими фотографиями. Визуализация-самая важная часть в ведении социальных сетей, поскольку современное общество привыкло к эстетической красоте и гармонии. Поэтому, когда они видят красиво оформленный профиль, не задумываясь, подписываются на него. Это не простая задача, и ей занимаются специально обученные люди. Самым популярным аккаунтом инстаграм из российских ТЦ обладает ЦУМ [11]. Этот аккаунт привлекает к себе внимание и мотивирует нас на посещение Особенность ведения социальных сетей ТЦ заключается в том, что нужно с предельной точностью расчитывать какая целевая аудитория их посещает и создавать такие посты, которые были бы им интересны. Для того, чтобы быстро реагировать на действия (сообщения,комментарии), видеть всю активность наших подписчиков, во всех социальных сетях, нужна SRM система, которая будет выводить всё это в одну программу. Это доставит не только удобство наблюдения, но ещё и сэкономит огромное количество времени. Ещё одна система,которая облегчит нашу задачу и сэкономит время это SMM-планер, с его помощью можно заранее создать пост, настроить дату и время его выхода, а также объеденить все социальные сети, и он автоматически будет их выкладывать. Не стоит

забывать и про приложение Insta+ оно упростит ведение аккаунта в инстаграме. С помощью него можно избавиться от неблагоприятных подписок, настроить автоматическое действие лайков и комментариев людей, из пабликов, подходящих под нашу ЦА, или же наших подписчиков. Этим способом получится напомнить о себе и с мотивировать на посещение профиля ТЦ.

Поскольку с каждым годом количество пользователей социальных сетей увеличивается , конкуренция на предмет рекламы в них становится сильнее. Для получения максимального эффекта от соц. сетей нужно составлять переодиескую статистику посещений и взаимодействий, ведь только тогда получится исправить все недостающие материалы и допустимые ошибки.

В России проникновение соц. сетей оценивается в 47%, аккаунты в них имеют 67,8 млн россиян. По данным Statista, активнее всего в РФ используют YouTube (63% опрошенных), второе место занимает ВКонтакте – 61%. Глобальный лидер Facebook лишь на четвертой строчке с показателем в 35%. Среди мессенджеров доминируют Skype и WhatsApp (по 38%) [12] (рисунок).



Использование соц. сетей в России, 2019 г.

Главной задачей ведения аккаунтов в социальных сетях остаётся- привести клиента в ТЦ, поскольку современное общество старается совершать покупки онлайн, не считая продуктов питания. Для этого создаются красиво-оформленные социальные сети, которые выходят на прямой контакт с клиентом и мотивируют его к посещению ТЦ различными способами. С помощью грамотного ведения социальных сетей, получится увеличить количество подписчиков и взаимодействий (лайки, комментарии, упоминания, отметка).

Социальные медиа не подвержены кризису и влиянию каких-либо внешних факторов, они не зависят от политической и экономической обстановки в стране или регионе. Единственная опасность, которой они могут подвергаться – это падение посещаемости (в этом случае можно перейти на более востребованную пользователями платформу). Современные социальные сети дают возможность получать подробные отчеты о рейтинге использования ссылок, статей, раздачи контента на веб-ресурсе компании и т.д. Организация сама может отслеживать популярность созданного сообщества или группы среди пользователей, действия

участников на своей платформе, узнавать мнения о том или ином продукте. Все это в конечном итоге позволяет создать лояльную базу потребителей [13].

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что отличной площадкой для продвижения ТЦ являются социальные сети, а именно – социальная сеть Вконтакте и Instagram. Через них получиться выйти на близкий контакт с потенциальным клиентом и привлечь большее количество аудитории, за счет инструментов продвижения (таргетированная реклама, видеомаркетинг, чат-боты), а также получить доверительную характеристику.

Пермские торговые центры тоже стараются следовать трендам и потребностям потребителей, поэтому понемногу внедряются в социальные сети. Так, в табл. 2, мы можем увидеть среднюю активность социальных сетей у 3-х самых востребованных ТЦ.

Таблица 2

Средняя активность торговых центров в социальных сетях, октябрь 2019 г.

Показатели	ТРК «СпешиLove»		ТРК «Семья»		ТРК «Колизей»	
	Вконтакте	Инстаграм	Вконтакте	Инстаграм	Вконтакте	Инстаграм
Среднее количество лайков	3	10	12	15	-	-
Среднее количество коментариев	2	1	2	1	-	-
Регулярность выхода постов штук в день	4	2	3	3	-	-

По количеству лайков, инстаграм бесспорно лидирует, это можно объяснить тем, что в данной социальной сети находится более активная аудитория, которой интересен данный контент. Потенциальных подписчиков привлекают больше коммуникационные посты, которые направлены на совместное взаимодействие, где они могут оставить свой комментарий, отправить пост другу, или же добавить его в свои сохраненные посты.

Социальные сети являются современными лидерами по продвижению, ведь скорость распространения информации в них невероятно большая, а стоимость рекламы дешёвая, по сравнению с другими площадками. Следует сделать больший акцент на этот инструмент и привлечь большую аудиторию. Ведь продвигая в социальных сетях, можно с предельной точностью выявить преимущества и недостатки, а также измерить конверсию.

Список литературы

1. Акулич М.В. Интернет-маркетинг: учебник. М.: Дашков и К, 2016. 213 с.
2. Арндт Т. Мастерство ритейл-брендинга. М.: Альпина Паблишер, 2016. 155 с.
3. Зарелла Д. Интернет-маркетинг по науке. Что, где и когда делать для получения максимального эффекта / пер. с анг. В. Степановой. М. Манн, Иванов и Фербер, 2014. 72 с.
4. Курманов В.В. Формирование интегрированной системы интернет-маркетинга в коммерческой организации и способы взаимодействия с целевой аудиторией: автореф. дис. канд. экон. наук. Орел, 2014. 20 с.

5. Секреты интернет-маркетинга: сделайте свой сайт продающим / А. Курц. М.: Альфа групп, 2014. 120 с.

6. Халилов Д. Маркетинг в социальных сетях: практ. руководство. 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 90 с.

7. Шурчкова Ю.В. Формирование маркетинговых интернет-коммуникаций: теория, методология, практика. Воронеж: ВГУ, 2013. 87 с.

ПЯТЁРОЧКА: СЕКРЕТЫ МАРКЕТИНГОВОГО УСПЕХА

Д.С. Шорина, бакалавр 4 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент А.Н. Хацкелевич)
ПГНИУ, г. Пермь

В статье предложена краткая характеристика развития розничных торговых сетей России, изучается история создания магазина «Пятёрочка». Значительное внимание в работе уделяется рассмотрению причин, по которым торговая сеть «Пятёрочка» добилась успехов на российском рынке.

Ключевые слова: розничная торговля; универсам; конкурентная борьба; дискаунтер; «Пятёрочка».

В современной России розничные торговые сети развиваются быстрыми темпами, рост которых составляет 15-20% в год. Исследователи все чаще обращаются к анализу данного феномена [2; 6; 4], так как по данным ВЦИОМ 72% россиян покупают продукты в сетевых магазинах, а 60 % граждан РФ отдает предпочтение в пользу крупных федеральных сетей. Но, несмотря на это, в научной литературе, посвященной маркетинговому успеху розничных торговых сетей, нет единства мнений среди ученых.

В ходе анализа крупных федеральных сетей было принято решение выбрать объектом исследования розничное торговое предприятие «Пятёрочка».

Выбор вышеуказанной организации обуславливается тем, что «Пятерочка» является самым популярным супермаркетом по данным исследования Rate&Goods за 2018 г. Кроме того, по данным X5 Retail Group в 2018 г. магазинов «Пятёрочка» открывалось приблизительно 6 в день. Приведем краткое описание истории создания этого розничного торгового предприятия.

Для начала дадим определение розничной торговле. Под ней мы будем понимать «вид торговой деятельности, связанный с приобретением и продажей товаров для использования их в личных, семейных, домашних и иных целях, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности» [5]. Одним из видов розничной торговли являются продуктовые дискаунтеры, магазины низких цен. Хотя в России они нередко носят название «универсам». Именно к этому виду можно отнести магазин «Пятёрочка». В 1999 г. основывается торговая сеть «Пятёрочка» и открывается первый магазин в Санкт-Петербурге. В 2009 г. данное предприятие объявлено маркой №1 в России в номинации «Торговая сеть». В 2018 г. «Пятёрочка» получила премию Retailer of the year в номинации «Лучший сетевой магазин года России 2018-2019 гг.». Кроме того, Торговая сеть названа любимым брендом россиян среди продуктовых магазинов по версии Online Market Intelligence. А также в октябре этого же года «Пятёрочка» открыла 13000-ый магазин в Ленинградской области.

Кроме того, по данным Rate&Goods, самыми популярными товарными категориями в магазинах «Пятерочка» являются «сладости», «овощи и фрукты» и «молочные продукты», а также самая низкая средняя стоимость алкогольного напитка именно в этой Торговой сети.

В связи с вышеуказанным успехом в работе была изучена маркетинговая стратегия розничного торгового предприятия «Пятёрочка». На наш взгляд,

© Шорина Д.С., 2020

руководители данной Торговой сети четко знают позиции конкурентов, досконально оценили свои возможности, а также видят, как будет проходить конкурентная борьба. Вслед за Р.Б. Ноздревым, Г.Д. Крыловой и М.И. Соколовой, при создании маркетинговой стратегии предприятия, можно предположить, что руководители торговой сети «Пятёрочка» учитывают 4 группы факторов:

1) тенденции развития спроса и внешней маркетинговой среды (рыночный спрос, запросы потребителей, системы товародвижения, правовое регулирование, тенденции в деловых кругах и т. д.);

2) состояние и особенности конкурентной борьбы на рынке, основные фирмы-конкуренты и стратегическое направление их деятельности;

3) управленческие ресурсы и возможности фирмы, ее сильные стороны в конкурентной борьбе;

4) основную концепцию развития фирмы, ее глобальные цели и предпринимательские задачи в основных стратегических зонах» [3, с. 87].

Секрет успеха розничного торгового предприятия «Пятёрочка» заключается в следующем:

1) **Стабильные низкие цены и гарантия качества продукции.**

В 1999 г. в период кризиса слоган у магазинов «Пятёрочка» был «Низкие цены каждый день!». Но со временем у людей стало появляться сомнение, как с такими низкими ценами товар может быть качественным? Изменив слоган на «Самые близкие низкие цены», компания показывает то, что она всегда рядом с покупателем, и он всегда найдет качественный продукт по самым приемлемым ценам, а также компания заботится о том, что благодаря информационному потоку люди будут делать выбор в пользу магазинов «Пятёрочка». Следует отметить, что «Пятёрочка» позволяет себе такие низкие цены за счет больших закупок.

2) **Удобное расположение магазинов.**

Для покупателей важно, чтобы магазин находился вблизи дома, а как раз «Пятёрочка» позиционирует себя, как магазин у дома. И это не только слова, к примеру, в г. Перми на улице Советской армии (60 и 47) находятся 2 магазина «Пятерочка», которые расположены друг напротив друга, то есть все это сделано для удобства покупателей, чтобы им даже не приходилось переходить дорогу.

3) **Продвижение.**

Как отмечает В.В. Кислицина «огромное значение имеет продвижение товара, дискаунтеры экономят на рекламе и за счёт этого понижают цену на свои товары, так же они стараются выбирать наименее «раскрученные» марки, чтобы посетители не переплачивали за бренд» [1]. Но следует отметить, что «Пятёрочка» вкладывает в свое продвижение. К примеру, совсем недавно в их рекламе (совместно с Lay's) снялась Ольга Бузова, которая является номером один в российском Instagram. По всей стране из магазинов «Пятёрочка» воровали картонную звезду и снимали различные видеоролики, которые вызывали множество положительных комментариев в социальных сетях. Благодаря этому, данная торговая сеть была на первом месте в инфополе.

Кроме того, «Пятёрочка» устраивает различные челленджи. К примеру, «Пятерочка» совместно с компанией PepsiCo бросают вызов фанатам лейбла Black Star, для того чтобы они помогли торговой сети окраситься в черный цвет. Успехом является то, что меньше чем за месяц «Пятерочка» смогла продать 3 миллиона Lay's со вкусом Black Star Burger. Как отмечает директор по маркетингу «Пятёрочки», «Такие инструменты, как челленджи – это способ говорить на языке аудитории,

становиться ближе к покупателям. Это не разовое мероприятие – интернет-культура богата на челленджи, а нам симпатичен вирусный эффект таких активностей».

4) **Акции.**

Акции являются одним из способов привлечь внимание покупателя и, как правило сделать так, чтобы он потратил больше денежных средств. В торговой сети «Пятёрочка» существует множество акций различных видов. К примеру, на продукты «2 по цене 1» или же акции, посвященные какому-либо событию. К примеру, в 2018 г., когда был Чемпионат мира по футболу в России, проходила акция «Покупай чаще – играй больше». За каждые потраченные 555 руб., покупатель мог получить футбольный мяч для игры пальцами рук и карточки команд ЧМ-2018. Как известно, футбол самое зрелищное спортивное мероприятие, поэтому в некоторых магазинах «Пятерочка» был такой ажиотаж, что данные мячи заканчивались к концу рабочего дня.

Кроме того, следует отметить, что компания учитывает возрастные интересы покупателей и создает акции для каждой категории граждан. К примеру, каждый второй подросток в России интересуется героями Marvel, поэтому торговая сеть «Пятерочка» совместно с Disney запустили акцию, в которой за каждые потраченные 555 руб. можно получить подарок — один из шестнадцати ластиков в виде героев вселенной Marvel.

Также существует акция для пенсионеров, в которой с 9:00 до 13:00 при предоставлении пенсионного свидетельства покупатель может получить скидку 10%. И еще торговая сеть «Пятёрочка» в 2017 г. запустила акцию «Семейная среда», в которой каждый родитель, пришедший с ребенком, с 9.00 до 17.00 родители может получить 10% скидку. Следует отметить, такая акция создана для того, чтобы покупатель потратил больше, чем планировал, так как большинство детей в магазинах начинают просить у родителей различные сладости, игрушки и т.д.

5) **Программа лояльности.**

В магазинах «Пятёрочка» существует удобная бонусная карта – «ВЫРУЧАЙ-карту». За покупки держателю карты начисляются баллы, согласно схеме, 10 баллов = 1 рубль. Допускается списывать баллы для получения скидки до 100% размера чека. Также если у покупателя день рождения, то он получает больше баллов.

В заключение отметим, что не только стабильные низкие цены и гарантия качества продукции, удобное расположение магазинов, продвижение, акции и программа лояльности являются элементами успеха розничного торгового предприятия «Пятёрочка», а также организация труда внутри коллектива, грамотная работа с поставщиками, продуманный мерчандайзинг и многое другое. Можно предположить, что торговая сеть «Пятёрочка» будет и дальше стремительно развиваться, так как руководители компании досконально продумали как им вести конкурентную борьбу.

Список литературы

1. Кислицина В.В. Маркетинг: учебник для вузов. Киров: Изд-во ВятГТУ, 2011. С. 489.

2. Красильников А.Б., Кузьменкова В.Н. Развитие маркетинга в торговом деле на примере розничных торговых сетей // ПСЭ. 2015. №2 (54). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-marketinga-v-torgovom-dele-na-primere-roznichnyh-torgovyh-setey (дата обращения: 14.06.2019).

3. Маркетинг: Учебник, практикум и учебно-методический комплекс по маркетингу / Р.Б. Ноздрева, Г.Д. Крылова, М.И. Соколова, В.Ю. Гречков. М.: Юристъ, 2000. 568 с.

4. Мельникова Т.Ф., Клопова А.А. Анализ состояния розничной торговли на примере универсама "Магнит" // Вестник науки и образования. 2017. №12 (36). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sostoyaniya-roznichnoy-torgovli-na-primere-universama-magnit (дата обращения: 14.06.2019).

5. Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации: Федеральный закон от 18.12.08 № 381 // КонсультантПлюс: Версия Проф. URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 15.06.2019).

6. Тетерлева А.С., Поляков Ю.В. Совершенствование маркетинговых подходов при реализации продовольственных товаров в розничной торговой сети // Вестник Прикамского социального института. 2015. №2 (70). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-marketingovyh-podhodov-pri-realizatsii-prodovolstvennyh-tovarov-v-roznichnoy-torgovoy-seti (дата обращения: 14.06.2019).

СЕКЦИЯ «СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ»

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ «ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТА»

Т.О. Осеян, магистрант 2 курса
(Научный руководитель д.э.н., профессор Е.В. Базуева)
ПГНИУ, г. Пермь

В современном мире для успешной деятельности крупных международных организаций необходимо реформирование процессов управления персоналом. Проведенные исследования показывают, что, несмотря на многочисленные предложения на рынке труда, найти качественного специалиста является большой проблемой, поскольку на фоне острой конкуренции и нехватки высококвалифицированных профессионалов крупным международным компаниям необходимо находить собственные ресурсы для пополнения кадрового состава. В связи, с чем особое место в системе кадрового менеджмента занимают инновационные подходы организации управления развитием персонала, которые соответствуют требованиям международного рынка.[1]

Сегодня каждая международная организация стремится привлечь в свою команду талантливых специалистов, которые будут отвечать не только их требованиям, но и требованиям глобального рынка труда и будут обладать рядом отличительных характеристик (табл. 1)[2]. Поскольку только в этом случае предприятия будут иметь конкурентные преимущества не только на национальном, но и на международном рынке труда.

Таблица 1

Специфические черты талантливого сотрудника в соответствии с требованиями глобального рынка

Требования современного рынка	Качества сотрудника	Значение для организации	Критерии оценивания
Универсальность	Системное мышление; Инновационный образ мысли; Гибкость мышления; Знания в нескольких	Данное качество стало ценным из-за желания работодателя сократить численность персонала, не сокращая объемы работ. Следовательно, работодатель всегда предпочтет работника,	Объем выполненной работы; Производительность; Своевременность выполнения работы; Многофункциональность

[1] *Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Бездетко К.А., Егорова Т.А. Формирование кадрового резерва как источника стабильного экономического развития организации // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. №3 (29).*

[2] *Составлено автором на основе работ: Berke D., Kossler M. E., Wakefield M. 2009. Building talent: Developing effective leaders is as crucial as ever. Leadership in Action 29 (1), pp. 3-7.; Ariss A. A., Cascio W. F., Paauwe J. 2014. Talent management: Current theories and future research directions. JournalofWorldBusiness 49 (2), pp. 173–179.*

© Осеян Т.О., 2020

Требования современного рынка	Качества сотрудника	Значение для организации	Критерии оценивания
	областях и сферах деятельности	совмещающего различные функции: инженер, разбирающийся в маркетинге, бухгалтер с функциями кадрового работника и пр.	
Развитые личные качества	Коммуникативные навыки; Продуктивность и самоорганизация; Креативность и решение проблем; Презентационные навыки; Лидерские и управленческие навыки	Работники, обладающие обозначенными качествами, являются более гибкими. Их можно легко переучить под требования современного рынка	Качественные критерии оценки (оценка личностных характеристик сотрудника)
Большие профессиональные амбиции; Финансовые запросы, соответствующие должности и уровню квалификации сотрудника	Умение работать в команде; Самостоятельность и способность взять на себя ответственность за результат; Потенциал к обучению и ответственность за собственное развитие; Умение решать нестандартные вопросы	Организация получает сотрудника с высокой работоспособностью без значительных финансовых затрат на его обучение	Оценка достигнутых результатов; Качество выполненной работы

Исходя из содержания табл. 1, мы видим, что в целом, персонал, имеющий характерные черты талантливого сотрудника, может обеспечить организацию высококвалифицированными кадрами, которые, как известно, становятся одним из основных конкурентных преимуществ на современном этапе развития социально-экономической системы.

Представим далее критерии оценки персонала с учетом стратегических интересов компании в виде следующей интегрированной схемы (рис. 1)[3]:

[3] *Составлено автором на основе работ: Тараскова Е. Правильное решение. Управляем талантами. 2008. URL : http:// www.ancor.ru/labour market/article/articleid/2013/; Синявец Т.Д. Развитие теоретических основ оптимизации системы управления персоналом // Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика».*

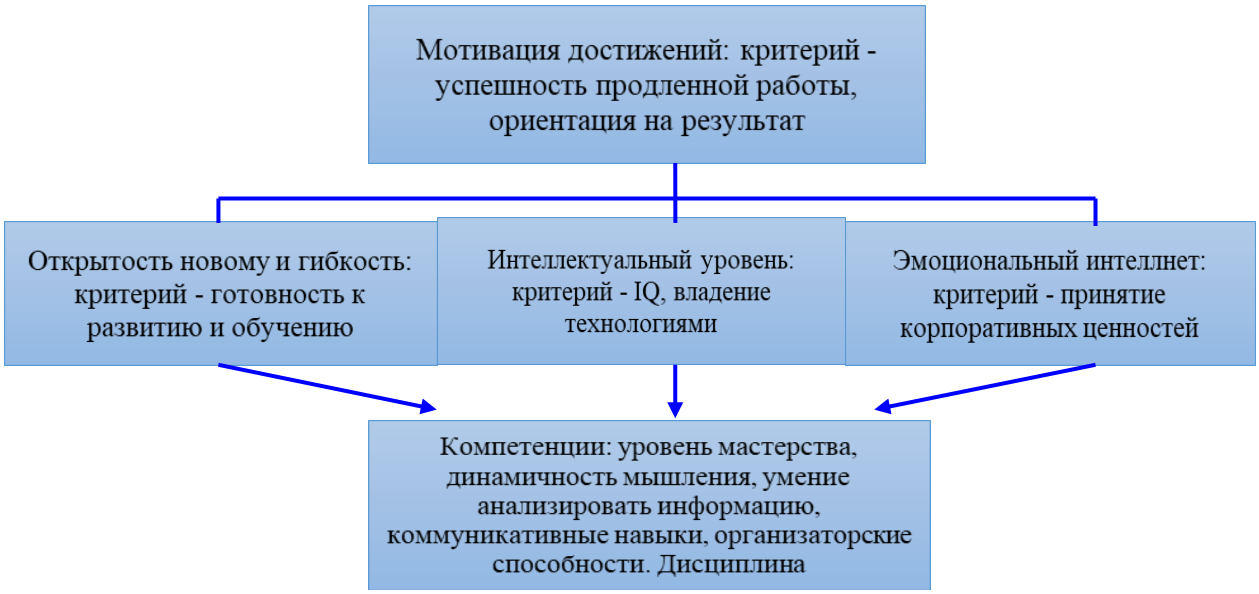


Рис. 1. Интегрированная схема критериев оценки талантов сотрудников при формировании кадрового резерва

Чаще всего, чтобы идентифицировать таланты в крупных компаниях, необходима оценка персонала как процедура. Для этого прибегают к помощи независимых экспертов, чтобы избежать субъективизма.

Как уже отмечалось нами ранее международные, и российские компании рассматривают инновационные подходы к формированию кадрового резерва. Следует отметить, что традиционные подходы не учитывают современные требования рынка труда, которые на сегодняшний день быстро развиваются и в связи с этим необходимо иметь гибкую систему управления персоналом, чтобы быстро реагировать на изменения и адаптироваться к новым условиям.

Отличительной чертой инновационных технологий становится применение целого комплекса различных методик, направленных на оценку соответствия персонала множеству показателей и критериев. При этом широко используемые за рубежом методы оценки применяются в России сравнительно недавно, поэтому сотрудники HR-отделов сталкиваются со сложностями в их применении.

В теоретических исследованиях некоторых научных деятелей предлагается несколько моделей по изучению и созданию модели «талант-менеджмента», одной из них является модель под названием «колесо управление талантами» (рис. 2), созданная авторами С.Г. Симагиной и Л.Ф. Никулиным.

Рис. 2. Концепция «колесо управления талантами»[4]

У данной модели также существуют свои методы управления талантами: управление эффективностью сотрудников в целом, как при отборе, так и при использовании талантов; развитие и обучение талантов; найм и отбор кандидатов; компенсация и поощрение, убеждение талантов.

Однако и у концепции «колесо управление талантами» есть свои недостатки. «Колесо управления талантами» представляет собой лишь сами этапы управления талантами и уровни первоочередности проведения данных этапов. В концепции не отражены методы и принципы «борьбы за таланты», не замечен индивидуальный подход к талантам и отсутствуют принципы по учёту предложений и идей со стороны талантливых сотрудников. Отсутствуют также меры по адаптации талантливых сотрудников.

Многие компании (большинство из них российские) находятся лишь на первом этапе работы с талантами – работе с кадровым резервом, так как 37% опрошенных компаний не делают разницу между понятиями «кадровый резерв» и «ключевые таланты», используя их как синонимы; 24% работают только с «кадровым резервом» и только 14% (большая часть из которых международные) выделяют отдельно пул ключевых талантов. Очень мало компаний работают по созданию системы всеобщей преемственности в развитии, не наделяют талантами весь свой персонал и не проводят работу в развитии таланта всех сотрудников[5].

Представим с помощью табл. 2 разницу между кадровым резервом и талант-менеджментом.

Таблица 2

Сравнительный анализ кадрового резерва и технологии «талант-менеджмента»

Показатель	Кадровый резерв	Талант-менеджмент
Внешняя среда	Эффективна для компаний монополистов, у которых силы,	Для компаний, которым для успеха необходима способность, быстро

[4] *Никулин Р.Ф., Симагина С.Г. Общая дескриптивная модель управления талантами как акме. М.: Вестник Московского университета МВД России, 2013.*

[5] *Полевая М. В., Дзаппала С., Камнева Е. В. Управление талантами: трактовка, систематизация, опыт. Управленческие науки. 2018;8(4). С. 104–111.*

Показатель	Кадровый резерв	Талант-менеджмент
	финансы и другие факторы устойчивы и предсказуемы.	реагировать на изменения рынка, внедрять инновационные продукты и технологии.
Внутренняя среда	Формируют компании с иерархической линейно-функциональной структурой. Продвижение четко структурированно. За привлечение, развитие и продвижение сотрудников отвечает отдел персонала.	Даёт высокую отдачу в компаниях с гибкой структурой, развитой системой горизонтальной и вертикальной ротации. Талант-менеджмент предполагает вовлеченность в процесс всех менеджеров компании, внедрение нестандартных способов работы с персоналом.
Кандидаты на выдвижение	Сотрудники с лидерским потенциалом, как правило, соответствующие профилю замещаемой должности	Рассматриваются все сотрудники организации, обладающие развитыми личностными качествами и профессиональными. При отсутствии необходимых компетенций у собственного персонала ведется активная работа по его привлечению.
Вознаграждение и компетенции	Стандартный компенсационный пакет, зарплата, льготы, определяемые местом должности в иерархической структуре	Компенсация ориентирована на потребности сотрудника, дифференцируются в зависимости от вклада в бизнес. Каждому кандидату, в котором заинтересована компания, делается индивидуальное предложение, привлекательное конкретно для него
Обучение и развитие специалистов	Знания, необходимые для резервистов, определяются требованиями к занимаемой должности. Работа с сотрудником, включенным в резерв, проводится по плану, в котором прописаны мероприятия по приобретению профессиональных и управленческих знаний, выработке навыков руководства.	Задача талант-менеджмента выявить те области, где работник наиболее талантлив, и развить его профессиональное мастерство и лидерские качества. Для каждого сотрудника, отнесенного к категории «талант», выделяется наставник, который совместно с сотрудником разрабатывают индивидуальный план развития. Приоритет отдается не традиционным занятиям, а приобретению знаний от коллег, наставников и др. людей, т.е. информационному обучению
Оценка	Оценка проводится раз в год. Критерии: 1)Доля претендентов успешно прошедших подготовку, что подтверждается результатами оценки; 2)Доля должностей, замещенных внутренними кандидатами	Оценка представляется постоянно с предоставлением обратной связи от наставника. Критерии успешности: результаты работы и демонстрируемые лидерские, личностные и профессиональные качества

Исходя из сравнительного анализа двух подходов к управлению персоналом, можно сказать, что у каждого подхода есть свои преимущества и недостатки. Преимуществом кадрового резерва является стабильность, возможность

прогнозировать карьеру сотрудников на длительный период. В остальном кадровый резерв уступает инновационной технологии талант-менеджмента. Талант-менеджмент учитывает более разнообразный спектр качественных характеристик персонала, ориентирован на гибкую структуру персонала, что позволяет организации выходить на более высокий уровень развития и достигать больших финансовых результатов.

Способность влияния технологии «талант-менеджмент» на эффективность работы компании в целом сегодня уже научно доказана. Если компании успешно развивают все HR-процессы, то, как следствие увеличивается прибыль компании, в результате повышения качества развития сотрудников. По результатам исследования RJMilnor, ведущего аналитика талантов, можно увидеть (рис. 3), как вклад внедрения талант-менеджмента в систему управления персонала увеличивает доходы и прибыль компании. Как следствие, многие компании сегодня ориентируется на взращивание талантов в рамках своей структуры управления, а не на другие, непродуктивные методы формирования кадрового резерва, например, с помощью переманивания высококвалифицированных сотрудников – хэдхантинга.

Рис. 3. Факторы влияния элементов системы управления талантами на доход и прибыль»

Поэтому «талант-менеджмент» иначе трактуется как «система повышения уровня компетенций сотрудников в важных для бизнеса видах деятельности» [6]. Следовательно, практическое осуществление данного системного подхода также неизбежно должно включать внедрение таких программ, как поиск способных сотрудников, их найм, мотивация и развитие, а также продвижение и удержание специалистов.

Следовательно, на наш взгляд, оптимизировать процесс формирования и управления кадровым резервом на предприятии можно с помощью технологии «талант-менеджмента». Для этого необходимо разработать модельформирования и управления кадровым резервом предприятия на основе талант-менеджмента где все этапы процесса развития кадрового состава на основе технологии управления

[6] *Гофф С.А. Как привлекать, развивать и удерживать талантливых сотрудников для успеха проектов и бизнеса / Управление проектами и программами, (2016), №2 (6). С. 94–111.*

талантами будут представлены в виде графика, например, в виде диаграммы Гантта. На каждый этап введения усовершенствования отводится примерный срок, назначаются ответственные и определяются плановые результаты работы.

Практический опыт многих российских компаний, уже внедряющих подобные методы, говорит о том, что профессионально проведенные мероприятия в сфере управления талантами помогают организации сформировать оптимальный кадровый состав, избавиться от пассивных работников. Люди, пришедшие в результате отбора, чувствуют удовлетворение от того, что именно их кандидатура была выбрана и проявляют повышенную ответственность по отношению к работе.

Проанализировав основные теоретические аспекты формирования кадрового резерва и концепции «талант-менеджмента» [7] нами была создана модель по формированию и управлению кадровым резервом на основе «талант-менеджмента» (рис. 4).

Важно отметить, что данная система управления талантами содержит ряд базовых взаимосвязанных элементов, процессов и технологий по формированию кадрового резерва. Ключевыми элементами являются участники, источники, список должностей и требования к ним и профиль должности. Основными процессами являются – выявление потребности организации в талантливых сотрудников, их привлечение, рекрутмент, а также обучение и развитие талантов, оценка талантов, система мотивации и личностно-ориентированный подход. В том числе, модель предусматривает механизм адаптации талантливых сотрудников на новом месте работы,психофизиологический аспект, который позволит иностранным талантливым сотрудникам в приспособлении к не привычным для них условиям труда.

[7] *Базуева Е.В., Осеян Т.О. Формирование кадрового резерва предприятия на основе «талант-менеджмента»: особенности и преимущества // Материалы XVII Международной научно-практической конференции «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики» - Тольятти: Волжский университет имени В.Н. Татищева, 2020. С. 187–194.*

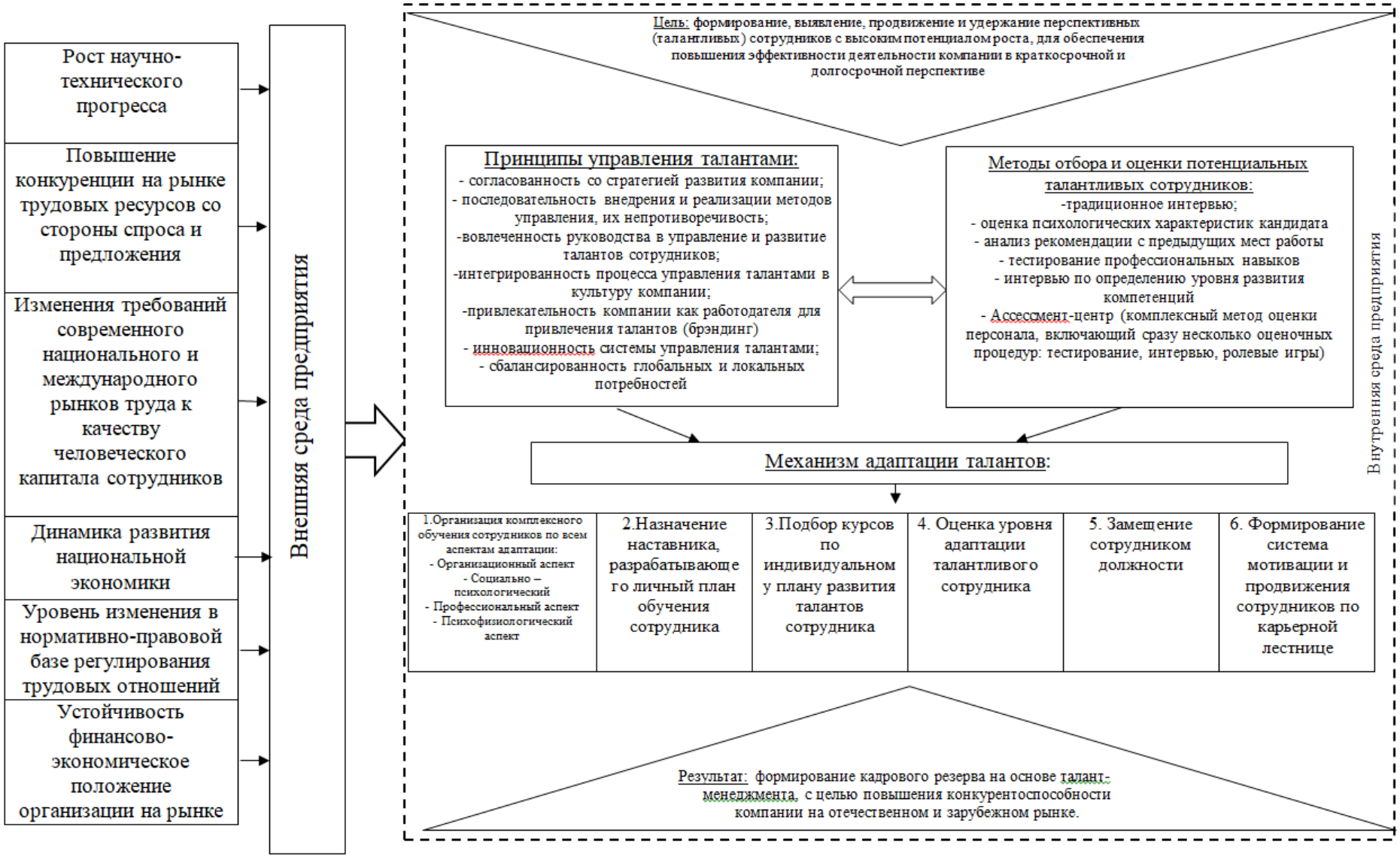


Рис. 4. Модель формирования и управления кадровым резервом предприятия на основе талант-менеджмента

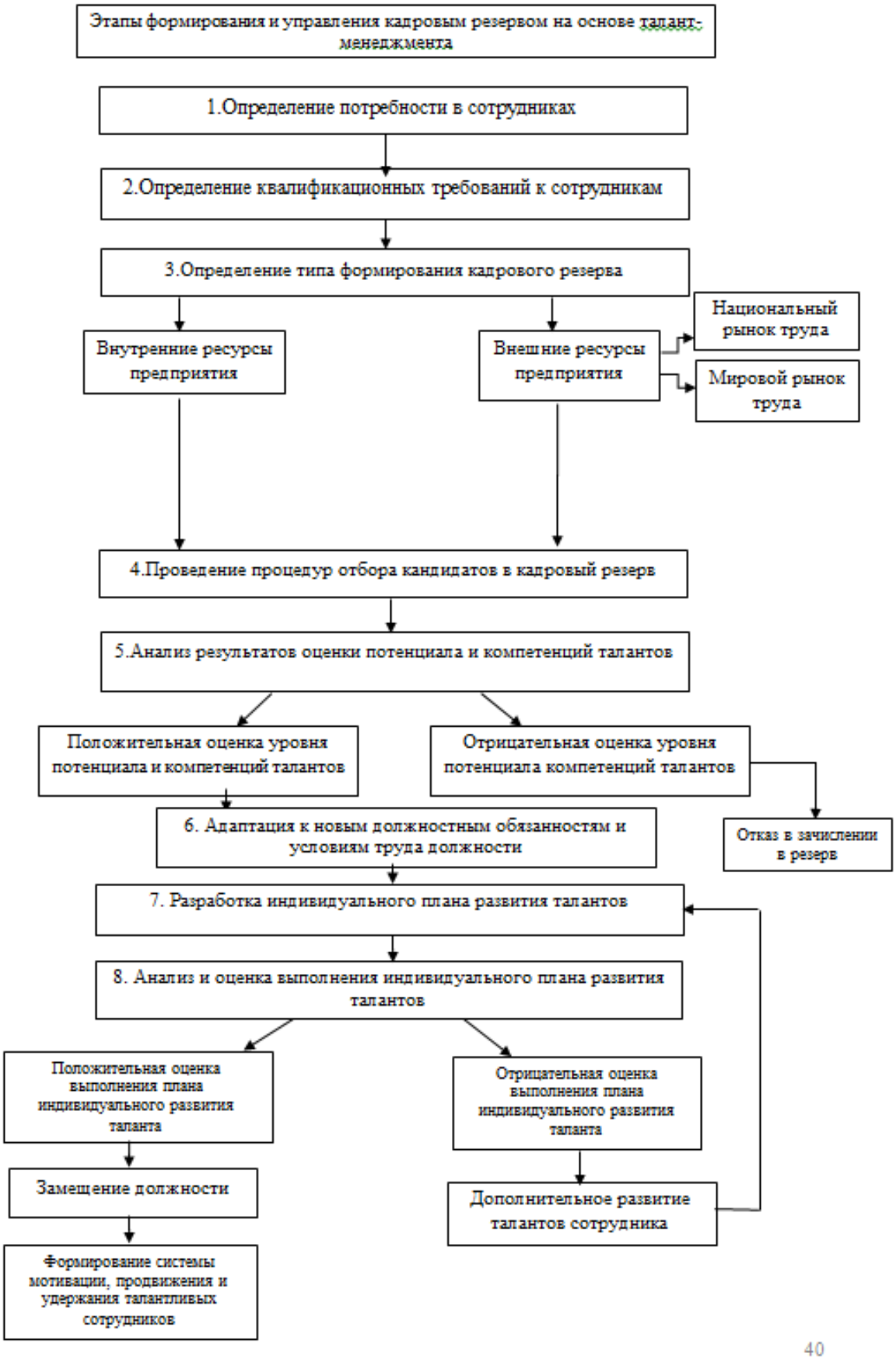


Рис. 5. Алгоритм формирования кадрового резерва на основе технологии управления талантами (разработано на основе интеграции проанализированных подходов)

В целом, внедрение системы талант-менеджмента позволит современным компаниям использовать усовершенствованную методику формирования и управления кадровым резервом, которая будет учитывать не только собственные требования компании к претендентам, но и условия глобального рынка труда и индивидуальные потребности потенциальных талантливых сотрудников. Представляется, что данная инновационная технология позволит решить стратегические задачи развития компании, которая став более привлекательной для талантливых сотрудников со всего мира формирует положительный имидж компании на рынке труда. Наличие в организации работников, обладающих исключительными качествами, позволяет достигать более высоких финансовых показателей по сравнению с компаниями конкурентами за счет эффективной работы.

Таким образом, проведенный нами анализ существующих подходов к формированию кадрового резерва организации на основе создания системы управления талантами позволяет сделать вывод о том, что внедрение этой модели в работу HR-службы требует от организации решения ряда важных предварительных внутриорганизационных задач: понимания сущности организационного таланта, определения возможных категорий талантливых сотрудников, критериев и набора диагностических процедур для отнесения конкретного сотрудника к определенной категории таланта, выделения необходимых структурных элементов системы управления талантами и отбора лучших с точки зрения целей и возможностей конкретной организации практик управления талантами для каждого из элементов системы управления талантами.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание. М. АрмстронгИзд-во: Питер.2008. С. 132.
2. Базуева Е.В. Особенности формирования и использования человеческого капитала в условиях цифровизации экономики // Материалы национальной (всероссийской) научно-практической конференции. Изд-во: ОГУ (Орел), 2018. С. 469–473.
3. Базуева Е.В., Осеян Т.О. Формирование кадрового резерва предприятия на основе «талант-менеджмента»: особенности и преимущества // Материалы XVII Международной научно-практической конференции «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики» Тольятти: Волжский университет имени В.Н. Татищева, 2020. С. 187–194.
4. Гофф С.А. Как привлекать, развивать и удерживать талантливых сотрудников для успеха проектов и бизнеса // Управление проектами и программами, 2016, №2 (6). С. 94–111.
5. Екомасов В.В. Создаем кадровый резерв // Кадры предприятия. М.: ИНФРА-М, 2013. №10. С. 328.
6. Литвина М.И. Управление талантами: выводы делать рано, вопросов больше, чем ответов // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы Междунар. науч. конф. М.: РИОР, 2011. С. 59–62.
7. Невраева И.В. Формирование и развитие кадрового резерва организации // Вестник Томского гос. педагог. ун-та. Изд-во: ТГПУ (Томск),2015. №7 (52). С. 40–47.

8. Одегов Ю.Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента // Вестник Омского университета. Серия: Экономика, 2015, (1). С. 92–99.

9. Эсаулова И.А., Невская Л.В., Кухтинская Ю.А. Управление преемственностью в организации: история и современная практика // Вмоногр.: Упр. персоналом в России: история и современность / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М. 2015. 240 с.

10. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Бездетко К.А., Егорова Т.А. Формирование кадрового резерва как источника стабильного экономического развития организации // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. №3. С. 29.

К ВОПРОСУ О СПЕЦИФИКЕ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ОЦЕНКИ РИСКОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ КЛАСТЕРНЫХ ПРОЕКТОВ

Е.Р. Симонян, магистрант 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Т.Ю. Ковалева)
ПГНИУ, г. Пермь

В современных условиях определяющим фактором успешности территориальных кластеров является формирование и развитие высокой плотности связей между организациями родственных сфер деятельности, а также другими субъектами предпринимательской экосистемы региона (покупатели, поставщики, финансовые институты, научно-исследовательские, образовательные учреждения и др.). В связи с этим наиболее актуальным видом взаимодействия участников кластеров сегодня становятся совместные кластерные проекты.

В постановлении Правительства РФ от 31 июля 2015 г. № 779 «О промышленных кластерах и специализированных организациях промышленных кластеров» совместный (кластерный) проект определяется как проект, объединяющий некоторых или всех участников кластера, направленный на развитие кластера. Особенностью совместных (кластерных) проектов является самоидентификация организаций как субъектов одного кластера [4].

Согласно проекту национального стандарта «Территориальные кластеры» Ассоциации кластеров и технопарков кластерный проект – это комплекс мероприятий, реализуемых участниками кластера при содействии специализированной организации кластера, направленных на развитие кластера за счет осуществления инвестиций, выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, совместного продвижения товаров и услуг на рынок, реализации иных форм сотрудничества [3, с. 6].

Участниками кластерных проектов являются предприятия и организации, которые в условиях данного сотрудничества приобретают особые конкурентные преимущества, что делает кооперацию взаимовыгодной. Так, участники кластера могут сотрудничать, например, в таких областях, как обучение и повышение квалификации сотрудников, лоббирование своих интересов во властных структурах, финансирование НИОКР, совместный выход на внешние рынки и т.д. [1, с. 11]. В тоже время они конкурируют за потребителя, рынки сбыта, лучшие технологии и ресурсы.

На сегодняшний день в условиях глобализации заинтересованность ключевых участников кластеров в коллаборации с зарубежными партнерами, а также в продвижении продукции национальной экономики на мировые рынки привело к активизации сотрудничества на основе международных кластерных проектов.

Исследованиям в области развития международных связей в аспектах интеграции предприятий посвящены труды таких современных российских и зарубежных ученых, как В.С. Фатеев [9], З.И. Созиева [6], Г.А. Яшева [13], С. Цзян [12], Б.Т. Асхейм [14], С. Валеруд, А. Вячка [15] и др. Международные кластерные проекты являются наиболее актуальной формой взаимодействия участников кластера на внешних рынках. Данные проекты успешно реализуются при поддержке органов власти и управления различных уровней иерархии, представителей бизнеса и местного сообщества при высокой значимости таких факторов, как историческое единство территории, культурная и социальная близость и т.д., для создания тесных связей между отдельными регионами. Другими словами, международные кластерные

© Симонян Е.Р., 2020

проекты являются еще более укрупненными, чем региональные кластерные проекты, являясь совокупностью взаимодействия групп на уровне государств, а не регионов.

Учитывая вышесказанное, под международным кластерным проектом следует понимать комплекс совместных мероприятий участников кластера, локализованных на территориях двух и/или более стран, реализуемых в различных формах и осуществляемых ими в течение определенного времени, достаточного для выполнения поставленных целей и задач проекта, направленных на развитие последнего за счет объединения ресурсов, усилий организационного и производственного характера, а также разделения рисков.

Международные кластерные проекты содействуют социально-экономическому развитию и повышению конкурентоспособности сразу нескольких стран. Однако их реализация может иметь не только положительные, но и отрицательные последствия, что может приводить к неравномерности распределения рисков между участниками. В связи с этим особую важность приобретают вопросы определения и выявления рисков международных кластерных проектов с целью их нейтрализации или минимизации представителями государственной власти и кластеров.

Из всего множества работ, посвященных рискам кластерных проектов, следует выделить исследования Р.Т. Ханнановой [11], А.С. Узбековой, А.Ф. Плехановой и Н.А. Шибанова [8], М.А. Степанова [7].

В частности, Р.Т. Хананова в кластерной модели регионального развития выделяет такие риски кластерных проектов, как экономические, технологические, организационно-структурные и социальные. По ее мнению, данные факторы в наибольшей степени влияют на результаты реализации проектов кластеров [11, с. 177].

А.С. Узбекова, А.Ф. Плеханова и Н.А. Шибанов рассматривают риски кластерных организаций как действия или бездействие, связанные с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которых имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели. К негативным сторонам проявления деятельности территориально-производственных кластеров и осуществляемых ими проектов они относят:

- мультиплицирование рисков участников кластера;
- перераспределение ресурсов внутри кластера;
- административное давление;
- ухудшение финансового положения отдельных субъектов кластера;
- проблемы внутренней зависимости [8, с. 74].

М.А. Степанов предлагает выделять систематический рисккластера, под которым понимается «…риск, присущий всем предприятиям, входящим в определенный кластер, и обусловленный системой соответствующих отраслевых, производственных, коммерческих, региональных рисков, степенью «инновационности» функционирования кластера с одной стороны, и спецификой организации территориального кластера (основанного на принципах производственной кооперации, горизонтальной и вертикальной хозяйственной интеграции) с другой» [7, с. 2].

Коллективом ученых ВШЭ выделены следующие основные риски, присущие территориальным кластерам: «переориентация потребителей продукции кластера на ее более высокотехнологичные аналоги; усиление конкурентного давления со стороны зарубежных и отечественных участников профильного для кластера рынка; отказ от заявленных государством планов поддержки отраслей, на которых

специализируется кластер; затрудненность осуществления внешнеэкономической деятельности и выхода на глобальные рынки» [2, с. 27].

Таким образом, в современных кластерных исследованиях выделены разнообразные виды рисков, которые присущи тем или иным кластерам и их проектам. Однако, как показал проведенный нами обзор литературы, четкого определения понятия «риск международного кластерного проекта» не существует.

Восполняя данный пробел, под риском международного кластерного проекта будем понимать ситуацию неопределенности, связанную с появлением потерь или ущерба при реализации комплекса совместных мероприятий, осуществляемых в течение определенного времени на основе объединения ресурсов, усилий организационного, производственного, научно-исследовательского характера участников кластера, локализованных на территориях двух и/или более стран.

Возникновение рисков международного кластерного проекта визуализировано на рис. 1.

Рис. 1. Возникновение рисков международного кластерного проекта

Реализация международного кластерного проекта осуществляется в определенной среде, которая складывается из эндогенных и экзогенных факторов возникновения рисков проекта (рис. 2). Риски эндогенного характера определяются спецификой самого проекта и отношений с партерами, следовательно, по общему правилу, на них могут оказывать эффективное воздействие сами участники кластера.

В среде действия экзогенных факторов оказываются риски, которые зависят от условий внешней среды и оказывают влияние на реализацию международного кластерного проекта в целом и отдельные показатели его эффективности.

Модель среды возникновения рисков международного кластерного проекта предложена на рис. 2.

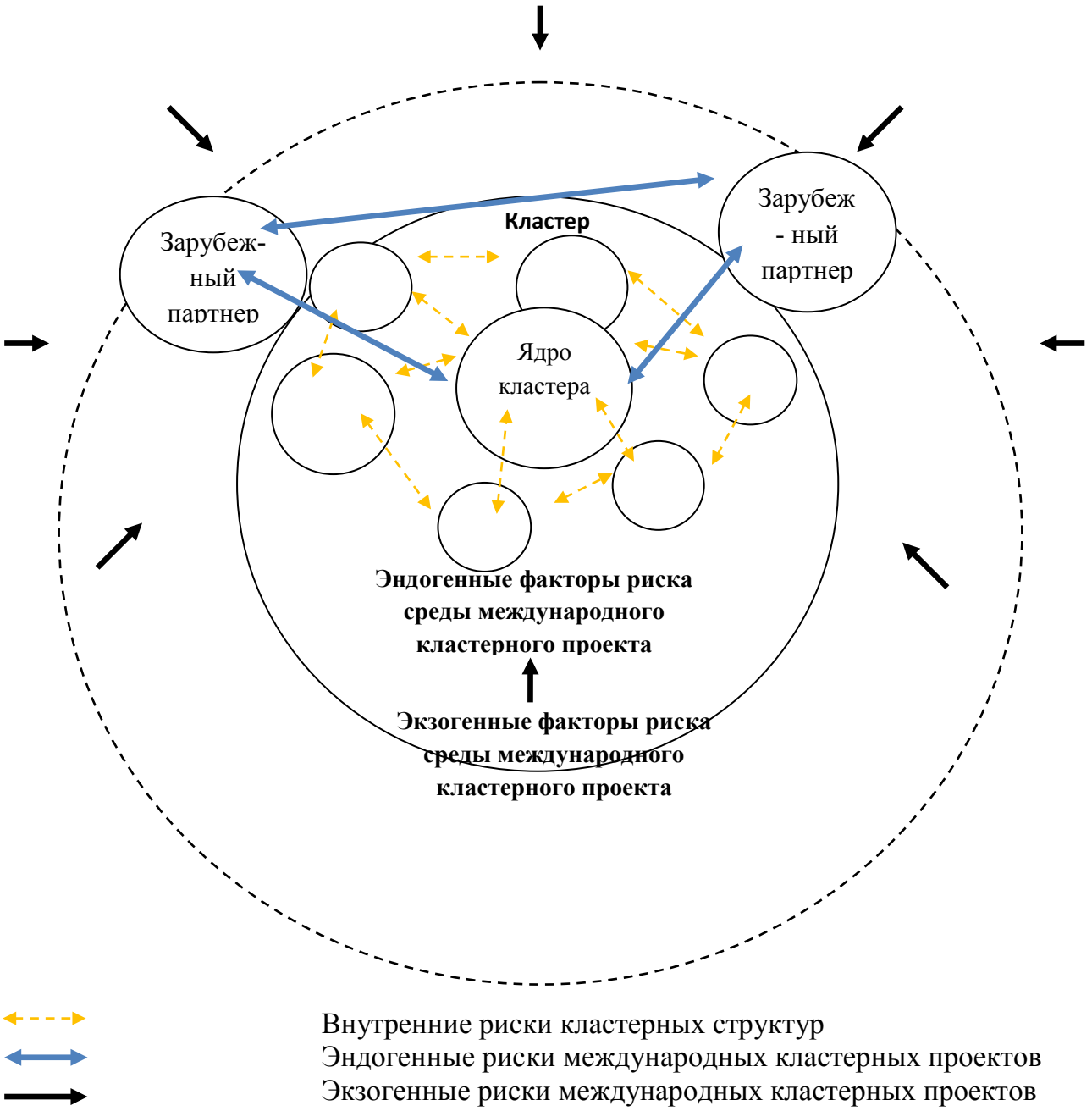


Рис. 2. Модель среды возникновения рисков международных кластерных проектов

Как видно на рис. 2, средовые условия реализации международного кластерного проекта играют значимую роль при идентификации рисков. Во-первых, риски могут возникать внутри кластера, поскольку его участники одновременно являются как партнерами, так и конкурентами. Во-вторых, коллаборация с иностранным партнером и выход на зарубежный рынок влекут за собой новые риски, связанные с реализацией такого проекта. В-третьих, участники международного кластерного проекта должны принимать во внимание экзогенные факторы среды и учитывать их при планировании проекта.

Разработанные модели выступили основанием для обоснования классификации и методики оценки рисков международного кластерного проекта. Предложенная и ранее опубликованная классификация рисков международного кластерного проекта [5] отражает специфику функционирования кластеров, реализующих проекты

совместно с зарубежными партнерами, и комплексно описывает риски как эндогенного, так и экзогенного характера. Основу методики оценки рисков составляет приведенный на рис. 3 алгоритм.

Этап 1. Выбор экспертов и расчет критериев компетентности экспертов

- эксперты – государственные служащие, участники кластеров, ученые, занимающиеся исследованием кластерных структур.
- определение критерия компетенции и опыта эксперта – оценка каждого эксперта по нескольким параметрам (например, должность, опыт работы с международными кластерными проектами и пр.)

Этап 2. Оценка эндогенных рисков экспертами

- эксперты независимо друг от друга оценивают каждый вид эндогенных рисков, присущих исследуемому международному кластерному проекту, используя следующую градацию: очень высокий, высокий, средний, низкий, очень низкий

Этап 3. Вычисление значения субиндекса эндогенного риска международного кластерного проекта

- На основе экспертной оценки эндогенных рисков рассчитывается средневзвешенная оценка рисков с учетом весов в виде критериев компетентности каждого из n экспертов
- Для расчета значения группы эндогенного риска используется формула средней арифметической

Этап 4. Нормирование экзогенных индексов

- Поскольку значение индекса экзогенных факторов риска должно также находиться в интервале от 0 до 1, то представленные в классификации риски необходимо нормировать исходя из их значений

Этап 5. Вычисление значения экзогенного риска международного кластерного проекта

- Для расчета значения группы экзогенных рисков используется формула средней арифметической

Этап 6. Оценка значимости субиндексов эндогенных и экзогенных рисков для международных кластерных проектов экспертами

- На данном этапе экспертам предлагается оценить эндогенные и экзогенные риски в целом по значимости для международных кластерных проектов в процентном соотношении (в сумме 100 %)
- По каждому субиндексу рисков международных кластерных проектов вычисляется средневзвешенная оценка рисков с учетом весов в виде критериев компетентности каждого из n экспертов

Этап 7. Расчет интегрального показателя риска международного кластерного проекта

- Расчет интегрального значения риска международного кластерного проекта производится по формуле средней арифметической взвешенной

Рис. 3. Алгоритм оценки рисков международного кластерного проекта

Разработанный алгоритм предлагает определять интегральный показатель риска международного кластерного проекта RICP (Risk of International Cluster Project) на основе оценки двух субиндексов – $RICP_{End}$ и $RICP_{Exo}$, отвечающих за эндогенные и экзогенные факторы риска проекта соответственно.

Расчет субиндекса $RICP_{End}$ будет осуществляться на основе экспертных оценок эндогенных рисков, систематизированных в авторской классификации. При выборе экспертов рекомендуется взаимодействовать с теми специалистами, которые имеют опыт работы с кластерами и международными кластерными проектами, а также учитывать «вес» эксперта в соответствии с его должностью и опытом работы. Расчет субиндекса экзогенных рисков $RICP_{Exo}$ предлагается проводить на основе нормирования индексов, которые характеризуют социально-экономические, политические, культурные условия стран-партнеров и оцениваются специализированными организациями и экспертами (подробнее см. [5]).

В заключение отметим, что полученные оценки субиндексов и интегрального показателя оценки рисков международных кластерных проектов обеспечивают возможность проведения сравнительного анализа проектов и разработки обоснованных рекомендаций, направленных на предотвращение наступления неблагоприятных событий. Поэтому апробация предложенного алгоритма и разработка модели управления рисками международного кластерного проекта составляют перспективы настоящего исследования.

Список литературы

1. Миролюбова Т.В., Карлина Т.В., Ковалева Т.Ю. Закономерности и факторы формирования и развития региональных кластеров: монография; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. Пермь, 2013. 283 с.
2. Пилотные инновационные территориальные кластеры в Российской Федерации: направления реализации программ развития / под. ред. Л.М. Гохберга, А.Е. Шадрина. Москва: НИУ ВШЭ, 2015. 92 с.
3. Проект национального стандарта «Территориальные кластеры» (Требования). Ассоциация кластеров и технопарков. URL: https://docplayer.ru/29839812-Nacionalnyy-standart-territorialnye-klastery.html (дата обращения: 10.05.2020).
4. Постановление Правительства РФ от 31 июля 2015 г. № 779: О промышленных кластерах и специализированных организациях промышленных кластеров: // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/ cons_doc _LAW_183798/ (дата обращения: 15.05.2020).
5. Симонян Е.Р. Классификация рисков международных кластерных проектов как основа риск–менеджмента кластеров // Актуальные вопросы современной экономики (электронный научный журнал). 2020. № 3.
6. Созиева З.И. Формирование и развитие туристско-рекреационных кластеров (зарубежный опыт) // Региональная экономика: теория и практика. 2009. №25 (118). С. 65–70.
7. Степанов, М.А. Риски кластерного развития территорий // Вестник науки и образования Северо-Запада России. 2015. Том 1. № 3. С. 1–6.
8. Узбекова А.С., Плеханова А.Ф., Шибанов Н.А. Риски кластерных образований и их субъектов. // Вестник Нижегородского университета имени Н.И. Лобаческого. Серия социальные науки, 2015. №3 (39). С. 70–76.
9. Фатеев В.С. Кластеры, кластерный подход и его использование как инструмента регулирования развития национальной и региональной экономики // Эканоміка. Сацыялогія. Біялогія. 2012. №2 (131). С. 40–50.
10. Ханнанова Р.Т. Кластерная модель развития региона и риск-менеджмент // Российское предпринимательство. 2011. Том 12. № 2. С. 174–176.

11. Ханнанова Р.Т. Оценка и прогнозирование рисков в кластерной модели регионального развития // Российское предпринимательство. 2011. Том 12. № 3. С. 165–169.

12. Цзян С. Международные отраслевые кластеры как инновационная форма интеграции предприятий // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 7(8). С. 183–186.

13. Яшева Г.А. Формирование международных кластеров как фактор повышения конкурентоспособности экономик России, Беларуси и Украины // Информационно аналитический ресурс «Россия – Украина: тенденции развития и перспективы сотрудничества». Минск, 2009. URL: www.ukros.ru/wpcontent/uploads/2012/11/яшева.doc (дата обращения: 10.04.2020).

14. Asheim B.T., Coenen L., Moodysson J. The Life Science Cluster of Medicon Valley, Scandinavia. Clusters, Innovation and Entrepreneurship. 2009. P. 131–154.

15. Walerud C., Viachka A. Transnational networks of cluster organisations. Stockholm: Stockholm School of Economics, 2007. 22 p.

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ И АЛГОРИТМА ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА С УЧЕТОМ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ СОЧЕТАНИЯ СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОГО И ФАКТОРНОГО ПОДХОДОВ

А.А. Суровяткина, магистрант 2 курса
(Научный руководитель д.э.н., профессор Е.А. Третьякова)
ПГНИУ, г. Пермь

Под конкурентоспособностью региона с учетом внешнеэкономической деятельности автором работы понимается способность региона производить товары и услуги для внутреннего и внешнего рынков, создавать условия наращивания региональных ресурсов для обеспечения роста ВРП, качества жизни населения, инвестиционной привлекательности. Положение региона на внутреннем и внешнем рынках обуславливается экономической, социальной, политической деятельностью, а также институциональными, ресурсными, экологическими и техническими факторами. Ключевыми агентами, определяющими уровень конкурентоспособности региона, являются: органы власти, бизнес и население (региональное сообщество) [1].

Исследование теоретических аспектов оценки конкурентоспособности региона показало, что это сложная категория, которая требует комплексного подхода. Сущность структурно-функционального подхода к управлению конкурентоспособностью региона заключается в том, что регион представляется как структурированная система специализированных, особым образом связанных между собой элементов (стейкхолдеров), каждый из которых имеет свои функции [2]. Г. Спенсер утверждал, что существование функций неотделимо от структур. Кроме того, условия, которые влияют на конкурентоспособность региона, принято называть факторами конкурентоспособности, то есть это те факторы, которые выгодно отличают регион от других, его конкурентные преимущества[3].

Авторский подход заключается в сочетании структурно-функционального и факторного подходов. Авторская модель оценки включает влияние как функций стейкхолдеров, так и факторов внешней среды на уровень конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности.

Прежде чем оценивать влияние деятельности экономических агентов и факторов внешней среды необходимо определить уровень конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности. На современном этапе существует проблема определения уровня конкурентоспособности с учетом внешнеэкономической деятельности. Рейтинги конкурентоспособности региона публикуются не регулярно, редко учитывается внешнеэкономическая деятельность, к тому же нет устоявшейся методики применяемой для расчета, они меняются в каждом опубликованном отчете по конкурентоспособности регионов.

---

[1] *Суровяткина А.А. Конкурентоспособность региона с учетом внешнеэкономической деятельности и факторы ее определяющие // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. № 3.*

[2] *Магданов П.В. Интеграция структурно-функционального и программно-целевого подходов к управлению // ArsAdministrandi. 2010. № 2. С. 9.*

[3] *Фридман Ю.А. Алгоритм оценки конкурентоспособности региона // Вестник Новосибирского гос. ун-та. Серия: Социально-экономические науки, 2014. Т. 20. Вып. 4.*

© Суровяткина А.А., 2020

В работе И.Б. Кондрашева[4] было предложено рассматривать конкурентоспособность региона как совокупность потенциалов региона. В результате анализа и синтеза идей Л.П. Чайникова[5] и Е.А. Стрябкова[6] о расчетах уровня конкурентоспособности региона предлагается определять уровень конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности на основе трех потенциалов: потенциала преобразования ресурсов, инновационно-инвестиционного потенциала и социально-экономического потенциала.

Потенциал преобразования ресурсов представляет собой результаты деятельности всех экономических агентов в регионе, он предполагает, что в основе развития региона лежит способность эффективного использования совокупности ресурсов. Этот потенциал показывает наличие внешнего рынка сбыта производимой в регионе продукции, отражает уже существующую рыночную конкурентоспособность.

Инновационно-инвестиционный потенциал – это нематериальные ресурсы, которые помогают мобилизовать и эффективно использовать традиционные ресурсы. Представляет степень готовности региона к развитию инвестиционной и инновационной сфер, наличие в нем многопрофильного научно-образовательного комплекса, способного обеспечить подготовку специалистов высшей квалификации, разработку и внедрение современных технологий на существующих и создаваемых предприятиях. Демонстрирует самостоятельность и конкурентоспособность региона в производстве современных технологий.

Социально-экономический потенциал предполагает, что главный субъект региона – общество, которое реализует свои экономические интересы и удовлетворяют потребности. Основные потребности общества должны выполняться на постоянной основе, поэтому регион должен быть независим в области товаров первой необходимости.

Все три потенциала показывают результаты деятельности в регионе, именно поэтому такой вариант определения является оптимальным для исследования, так как для определения влияния на уровень конкурентоспособность региона с учетом внешнеэкономической деятельности нужен результирующий показатель, на который влияет функционирование стейкхолдеров и воздействуют факторы внешней.

Была проведена апробация определения уровня конкурентоспособности регионов с учетом внешнеэкономической деятельности, результат представлен на рис. 1.

---

[4] *Кондрашов И.Б. Управление конкурентоспособностью региона на основе структурного развития его нематериальных активов : автореферат дис. к.э.н.: 08.00.05 // Белгород. гос. нац. исслед. ун-т. Белгород, 2017. 24 с.*

[5] *Чайникова Л.П. Методологические и практические аспекты оценки конкурентоспособности региона: монография. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. 148 с.*

[6] *Стрябкова Е.А.. Повышение конкурентоспособности региона на основе кластерной политики: теория и методология : автореферат дис. д.э.н: 08.00.05 // Белгород, 2016. 38 с.*

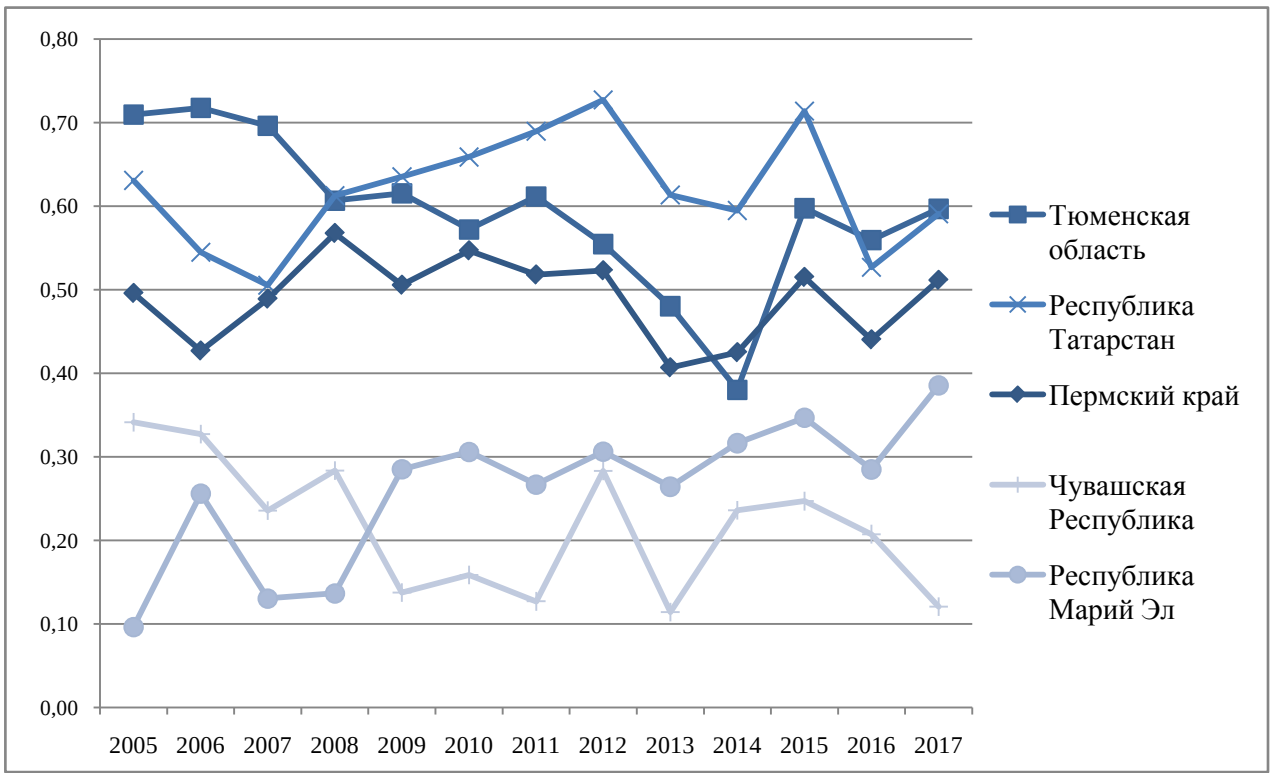


Рис. 1. Динамика уровня конкурентоспособности регионов для регионов лидеров, аутсайдеров и Пермского края

Исследование показало, что среди регионов Приволжского и Уральского Федерального округа самым высоким уровнем конкурентоспособности обладают Тюменская область и Республика Татарстан, регионами аутсайдерами стали Чувашская республика и Республика Марий Эл.

Таблица 1

Рейтинг конкурентоспособности регионов Приволжского и Уральского Федерального округов с учетом внешнеэкономической деятельности

Регион/год	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Республика Башкортостан	5	8	5	5	4	7	8	12	4	1	6	4	9
Республика Марий Эл	18	16	18	18	16	16	16	15	15	13	11	14	11
Республика Мордовия	16	14	14	17	15	13	13	18	14	12	13	12	17
Республика Татарстан	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2
Удмуртская Республика	11	17	11	12	13	12	14	10	16	9	10	8	10
Чувашская Республика	13	11	17	16	18	18	18	17	18	16	18	17	18
Пермский край	7	6	7	3	5	6	7	5	7	6	4	6	4
Кировская область	15	18	15	14	14	15	15	14	11	10	15	13	15
Нижегородская область	8	7	9	10	9	8	6	6	2	3	5	2	3
Оренбургская область	9	9	8	9	10	9	9	9	10	11	9	11	14
Пензенская область	17	15	13	15	17	17	17	16	17	14	12	18	16
Самарская область	4	4	6	6	7	3	5	7	3	4	3	7	6
Саратовская область	12	12	16	11	12	11	12	8	12	18	16	16	12
Ульяновская область	14	13	12	13	11	10	11	13	13	17	14	15	13
Курганская область	10	10	10	8	8	14	10	11	8	15	17	9	8

Регион/год	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Свердловская область	6	5	3	7	6	5	4	4	6	5	7	5	5
Тюменская область	1	1	1	2	2	4	2	3	5	8	2	1	1
Челябинская область	3	2	2	4	3	2	3	2	9	7	8	10	7

Пермский край имеет уровень конкурентоспособности с учетом внешнеэкономической деятельности выше среднего, в исследуемом периоде он занимал 3-7 места среди 18 анализируемых регионов.

Расчет уровня конкурентоспособности регионов показал, что большая часть регионов Приволжского и Уральского федеральных округов обладают средним уровнем конкурентоспособности, в регионах требуются управленческие решения для повышения этого уровня. С помощью модели оценки конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности можно определить для каких агентов регионального сообщества необходимы управленческие решения и влияние каких факторов следует учитывать.

Анализ научной литературы позволил на основе мнений уважаемых авторов Б. Кампа, И. Руи Де Аподака[7], И.В. Охотникова[8], И.И Алексеева[9] и Э.И. Арустамова[10] выделить ключевых агентов конкурентоспособности: органы власти, которые помогают регулировать экономическую систему региона; бизнес-сообщество, производящее товары, услуги; общество, воспроизводящее человеческий капитал региона.

Выделение экономических агентов обусловлено тем, что каждый из них выполняет специфические функции. На основе мнений уважаемых авторов Н.В Акиндиновой, А.В. Чернявского, Д.А. Авдеевой[11], Р.Б. Булатова, П.П. Глущенко[12], А.С. Новиковой[13] были выделены управленческая, рапределительная, перераспределительная, стабилизирующая и социальная функции органов власти. Работы Ю.С. Пиньковецкой[14] и Е.Н. Бушуевой[15] помогли выделить следующие функции для бизнес-сообщества: производственная, ресурсная, инновационная, социальная, организационная. С помощью исследований О.И. Шкаротан[16] были подобраны специфические функции для общества: воспроизводственная, социализирующая и адаптационная.

---

[7] *Kamp B. Are KIBS beneficial to international business performance: Evidence from the Basque Country / B. Kamp, I. Ruiz de Apodaca // Competitiveness Review. 2017. № 27 (1). P. 80–95.*

[8] *Охотников И.В. Международная конкурентоспособность России как синергия экономических, социальных и политических институтов страны // Проблемы безопасности российского общества. 2014. № 1. С. 60.*

[9] *Алексеев И.С. Управление внешнеэкономической деятельностью. М.: Дашков и К, 2013. 304 с.*

[10] *Арустамов Э.А., Андреева Р.С. Внешнеэкономическая деятельность: учебник. М.: КНОРУС, 2013. 168с*

[11] *Акиндинова Н.В. Результативность бюджетных расходов в России и странах ОЭСР / Н.В. Акиндинова, А.В. Чернявский, Д.А. Авдеева // Вопросы экономики. 2017. №2. С. 30–61.*

[12] *Булатов Р.Б. Государственно-управленческая функция системы органов государственной власти Российской Федерации // Социология и право. 2013. № 1. С. 58–68.*

[13] *Новикова А.С. Социальная функция в системе функций российского государства // Научный журнал КубГАУ. 2014. №104. С. 760–796.*

[14] *Пиньковецкая Ю.С. Закономерности развития предпринимательских структур в регионах // Экономика региона. 2012. № 4. С. 157–165.*

[15] *Бушуева Е.Н. О социальных и экономических функциях современного предпринимательства / Е.Н. Бушуева // Социально-экономичесские явления и процессы. 2011. №11. С. 52–55.*

[16] *Шкаратан О.И. Общество как социальная система // Социологический журнал. 2011. № 4. С. 116–143.*

Анализ работ уважаемых авторов В.Н. Чайникова[17], М.В. Винокуровой[18], Н. Кетелхот[19] и Р.С. Сафиной[20] позволил выделить факторы внешней среды, оказывающие влияние на конкурентоспособность региона с учетом внешнеэкономической деятельности: институциональный, ресурсный, экологический и технический.

Все перечисленные выше ключевые аспекты органично увязаны в авторской модели оценки конкурентоспособности с учетом внешнеэкономической деятельности на рис. 2.

Стейкхолдеры показаны в модели красным цветом, их функции синим цветом, а факторы внешней среды – фиолетовым. Стейкхолдеры оказывают влияние на уровень конкурентоспособности через выполнение своих специфических функций, на которые в свою очередь влияют факторы внешней среды. Влияние на конкурентоспособность региона показано в модели зелеными стрелками.

Уровень конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности оказывает влияние на стейкхолдеров и принимаемые ими решения по поводу реализации в той или иной функции. В модели это влияние показано оранжевой стрелкой.

Изучение содержания функций стейкхолдеров и факторов внешней среды показало, что все действия органов власти, предпринимательства и общества взаимосвязаны и направлены на развитие региона и повышение его конкурентоспособности.

Органы власти, выполняя свой функционал, обеспечивают привлекательность региона для зарубежных партнеров, трудовой миграции, иностранных инвестиций. Деятельность органов власти ведет к улучшению качества жизни населения и созданию благоприятной условий для бизнес-сообщества и общества; представлению региона на международных форумах, конгрессах.

Бизнес-сообщество, выполняя свои функции, обеспечивает работу экономики региона, создает продукты для торговли на внутреннем и внешнем рынке, оплачивает налоги и сборы в бюджет региона, участвует в инвестиционных проектах.

В настоящее время бизнес-сообщество модернизирует свои производства, применяя высокотехнологичное оборудование, вводит инновационные технологии, для разработки которого создаются исследовательские базы. В результате бизнес-сообщество обеспечивает привлекательность региона и улучшает качество жизни населения.

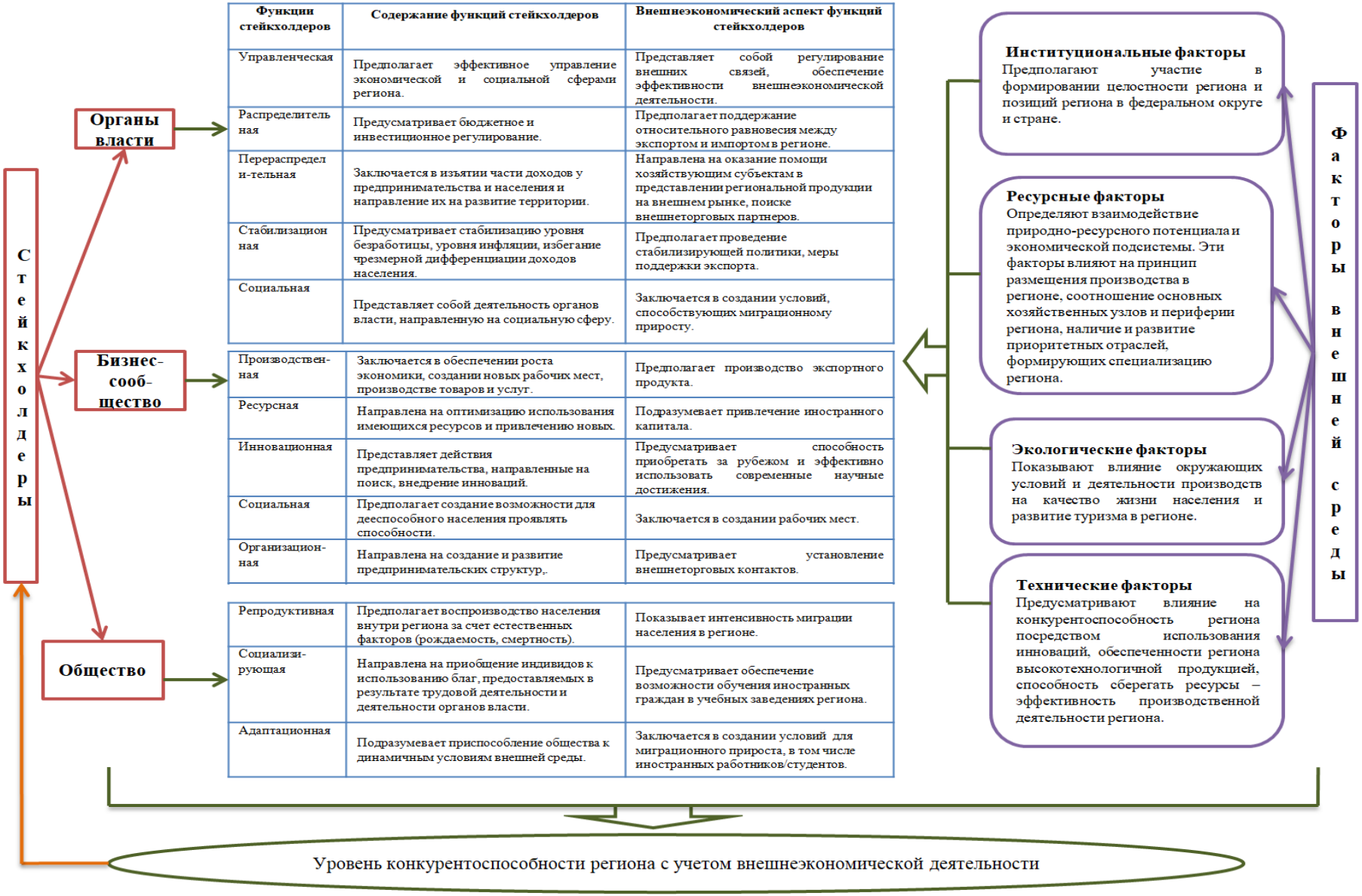
---

[17] *Чайников В.Н. Развитие системы управления конкурентоспособностью экономики российских регионов: дисс. д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2016. 355 с*

[18] *Винокурова М.В. Конкурентоспособность региона: понятие и факторы развития // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 3. С. 9.*

[19] *Ketelhöhn N. The Central American Competitiveness Initiative ,// Competitiveness Review. 2015. № 25 (5). P. 555–570.*

[20] *Сафина Р.С.Россия в контексте теории международных конкурентных преимуществ М. Портера // ВЭПС. 2016. №2. С. 108–111.*



Функции стейкхолдеров	Содержание функций стейкхолдеров	Внешнеэкономический аспект функций стейкхолдеров
Управленческая	Предполагает эффективное управление экономической и социальной сферами региона.	Представляет собой регулирование внешних связей, обеспечение эффективности внешнеэкономической деятельности.
Распределительная	Предусматривает бюджетное и инвестиционное регулирование.	Предполагает поддержание относительного равновесия между экспортом и импортом в регионе.
Перераспределительная	Заключается в изъятии части доходов у предпринимательства и населения и направление их на развитие территории.	Направлена на оказание помощи хозяйствующим субъектам в представлении региональной продукции на внешнем рынке, поиске внешнеторговых партнеров.
Стабилизационная	Предусматривает стабилизацию уровня безработицы, уровня инфляции, избегание чрезмерной дифференциации доходов населения.	Предполагает проведение стабилизирующей политики, меры поддержки экспорта.
Социальная	Представляет собой деятельность органов власти, направленную на социальную сферу.	Заключается в создании условий, способствующих миграционному приросту.
Производственная	Заключается в обеспечении роста экономики, создании новых рабочих мест, производстве товаров и услуг.	Предполагает производство экспортного продукта.
Ресурсная	Направлена на оптимизацию использования имеющихся ресурсов и привлечению новых.	Подразумевает привлечение иностранного капитала.
Инновационная	Представляет действия предпринимательства, направленные на поиск, внедрение инноваций.	Предусматривает способность приобретать за рубежом и эффективно использовать современные научные достижения.
Социальная	Предполагает создание возможности для дееспособного населения проявлять способности.	Заключается в создании рабочих мест.
Организационная	Направлена на создание и развитие предпринимательских структур,.	Предусматривает установление внешнеторговых контактов.
Репродуктивная	Предполагает воспроизводство населения внутри региона за счет естественных факторов (рождаемость, смертность).	Показывает интенсивность миграции населения в регионе.
Социализирующая	Направлена на приобщение индивидов к использованию благ, предоставляемых в результате трудовой деятельности и деятельности органов власти.	Предусматривает обеспечение возможности обучения иностранных граждан в учебных заведениях региона.
Адаптационная	Подразумевает приспособление общества к динамичным условиям внешней среды.	Заключается в создании условий для миграционного прироста, в том числе иностранных работников/студентов.

Рис. 2. Модель оценки конкурентоспособности региона на основе сочетания факторного и структурно-функционального подходов с учетом внешнеэкономической деятельности

Общество через выполнение своих функций обеспечивает человеческий капитал региона, использование благ, предоставленных органами власти и бизнес-сообществом, обращение денег в экономике региона, поступление налогов и сборов в бюджет региона.

Факторы внешней среды оказывают влияние на выполнение функций стейкхолдерами. Факторы внешней среды изменяются самостоятельно, а для эффективного управления конкурентоспособностью с учетом внешнеэкономической деятельности необходимо быстро и качественно реагировать на эти изменения.

Для управления конкурентоспособностью региона с учетом внешнеэкономической деятельности необходимо рассматривать влияние наиболее значимых функций и факторов, применять необходимые инструменты.

Модель оценки помогает выявить факторы, функции и субъекты, которые оказывают наибольшее влияние на международную конкурентоспособность региона, с ее помощью можно определить, через развитие каких функций стейкхолдеров можно улучшить положение конкретного региона.

Для оценки уровня конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности был составлен алгоритм оценки конкурентоспособности регионов с учетом внешнеэкономической деятельности.

Алгоритм оценки конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности предполагает семь этапов.

1. Подобрать показатели, которые характеризуют функции стейкхолдеров и факторы внешней среды.
2. Выделить показатели внешнеэкономической деятельности, важным аспектом является сопоставимость и достоверность данных.
3. Сформировать базу данных для дальнейшего анализа.
4. Рассчитать интегральные показатели для каждого стейкхолдера на основе показателей их функций.
5. Сформировать интегральные показатели, характеризующие каждый из факторов внешней среды.
6. Рассчитать интегральные показатели, описывающие функции стейкхолдеров во внешнеэкономической деятельности.
7. Выявить функции и факторы, оказывающие наибольшее влияние на конкурентоспособность регионов с целью определения путей для совершенствования системы управления конкурентоспособностью регионов с учетом внешнеэкономической деятельности.

Этот алгоритм оценки конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности помогает определить какие функции органов власти, бизнес-сообщества и общества требуют управленческих решений, и влияние каких факторов внешней среды необходимо учитывать в системе управления.

Приобретение региональными системами экономической самостоятельности в условиях глобального рынка вызывает необходимость переоценки положения регионов в системе координат экономического пространства, в котором осуществляется принятие решений для эффективного функционирования стейкхолдеров. Среди региональных проблем особое место занимает формирование конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности принимая во внимание географическое положение, доступность и качество ресурсов, развитость инфраструктуры, наличия научной базы.

Внешнеэкономическая деятельность региона не только определяет его социально-экономическое положение, но и наоборот зависит от качества жизни населения. Таким образом, проблематика повышения конкурентоспособности объективно приобретает приоритетный характер в экономической науке.

Таким образом, был разработан способ расчета уровня конкурентоспособности региона с учетом внешнеэкономической деятельности на основе трех потенциалов, модель и алгоритм оценки влияния на него специфической деятельности стейкхолдеров и факторов внешней среды.

Список литературы

1. Акиндинова Н.В. Результативность бюджетных расходов в России и странах ОЭСР // Вопросы экономики. 2017. №2. С. 30–61.
2. Алексеев И.С. Управление внешнеэкономической деятельностью. М.: Дашков и К, 2013. 304 с.
3. Арустамов Э.А., Андреева Р.С. Внешнеэкономическая деятельность: учебник. М.: КНОРУС, 2013. 168 с
4. Булатов Р.Б. Государственно-управленческая функция системы органов государственной власти Российской Федерации // Социология и право. 2013. № 1. С. 58–68.
5. Бушуева Е.Н. О социальных и экономических функциях современного предпринимательства // Социально-экономические явления и процессы. 2011. №11. С. 52–55.
6. Винокурова М.В. Конкурентоспособность региона: понятие и факторы развития // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 3. С. 9.
7. Данилова И.В. Развитие инновационного сектора региона как условие формирования информационной экономики в экономическом пространстве РФ // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2018. №2.
8. Журова Г.П. Конкурентоспособность региональной экономики: институциональные аспекты // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2013. №2 (2).
9. Колесниченко Е.А. Методические аспекты оценки ресурсного потенциала региона // Вестник ТГУ. 2013. №6 (122).
10. Кондрашов И.Б. Управление конкурентоспособностью региона на основе структурного развития его нематериальных активов: автореферат дис. к.э.н.: 08.00.05 // Белгород. гос. нац. исслед. ун-т Белгород, 2017. 24 с.
11. Магданов П.В. Интеграция структурно-функционального и программно-целевого подходов к управлению // Ars Administrandi. 2010. № 2. С. 9.
12. Миролюбова Т.В. Производительность труда в регионах России: пространственные аспекты и взаимосвязь с информационными ресурсами // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. 2016. №3 (30).
13. Новикова А.С. Социальная функция в системе функций российского государства // Научный журнал КубГАУ 2014. №104. С. 760–796.
14. Охотников И.В. Международная конкурентоспособность России как синергия экономических, социальных и политических институтов страны // Проблемы безопасности российского общества. 2014. № 1. С. 60.

15. Пиньковецкая Ю.С. Закономерности развития предпринимательских структур в регионах // Экономика региона. 2012. № 4. С. 157–165.

16. Производительность труда в РФ // Аналитический центр при правительстве Российской Федерации. Социальный бюллетень. 2017. Вып. № 9, июнь. URL: http://ac.gov.ru/files/publication/a/13612.pdf (дата обращения: 22.04.2020).

17. Сафина Р.С. Россия в контексте теории международных конкурентных преимуществ М. Портера // ВЭПС. 2016. №2. С. 108–111.

18. Сидоркина М.Ю. Анализ развития Центрального федерального округа на основе региональной группировки // Вестник евразийской науки. 2014. №3 (22). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-razvitiya-tsentralnogo-federalnogo-okruga-na-osnove-regionalnoy-gruppirovki (дата обращения: 29.03.2020).

19. Стрябкова Е.А.. Повышение конкурентоспособности региона на основе кластерной политики: теория и методология: автореферат дис. д.э.н: 08.00.05 / Е.А. Стрябкова Елена Анатольевна // Белгород, 2016. 38 с.

20. Суровяткина А.А. Конкурентоспособность региона с учетом внешнеэкономической деятельности и факторы ее определяющие // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. № 3.

21. Ультан С.И. Анализ показателей и методов оценки внешнеэкономической деятельности региона // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2012. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-pokazateley-i-metodov-otsenki-vneshneekonomicheskoy-deyatelnosti-regiona (дата обращения: 29.03.2020).

22. Фридман, Ю.А. Алгоритм оценки конкурентоспособности региона / Ю.А. Фридман, Г.Н. Речко, Ю.А. Писаров // Вестник Новосибирского гос. ун-та. Серия: Социально-экономические науки, 2014. Т. 20. Вып. 4.

23. Шкаратан О.И. Общество как социальная система // Социологический журнал. 2011. №4. С. 116–143.

24. Чайников В.Н. Развитие системы управления конкурентоспособностью экономики российских регионов: дисс. д-ра экон. наук : 08.00.05. М., 2016. 355 с.

25. Чайникова Л.П. Методологические и практические аспекты оценки конкурентоспособности региона: монография. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008 148 с.

26. Kamp, B. Are KIBS beneficial to international business performance: Evidence from the Basque Country / B. Kamp, I. Ruiz de Apodaca // Competitiveness Review. 2017. № 27 (1). P. 80–95.

27. Ketelhöhn N. The Central American Competitiveness Initiative // Competitiveness Review / 2015. № 25 (5). P. 555–570.

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» В УСЛОВИЯХ ОТТОКА НАСЕЛЕНИЯ ИЗ РАЙОНОВ ДОБЫЧИ НЕФТИ В ПЕРМСКОМ КРАЕ

М.А. Щелканова, бакалавр 4 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Г.Г. Модорская)
ПГНИУ, г. Пермь

Сегодняшняя необходимость обеспечения устойчивого и интенсивного экономического роста, а также развития реального производства увеличивает потребность в квалифицированных работниках и предъявляет высокие требования к уровню их подготовки, однако наблюдаются серьёзные диспропорции между спросом на эти кадры и их предложением на рынке труда.

Эта проблема существенным образом влияет на экономику Пермского края и те предприятия, которые в нём функционируют. Для Пермского края характерен отток населения и, соответственно, трудовых ресурсов из большей части муниципальных районов. Это связано с тем, что в данных муниципальных образованиях меньшее внимание уделяется развитию территорий и людям, которые там проживают. Потенциальные работники не видят перспектив для личного и профессионального роста в этих муниципальных образованиях, поэтому покидают их для поиска более благоприятных территорий.

Организации, которые базируются на территориях различных муниципальных образований Пермского края, сталкиваются с проблемой кадрового обеспечения, поскольку не могут восполнять трудовые ресурсы на нужном уровне, то есть обеспечивать приём работников нужной квалификации в необходимом количестве.

В «Стратегии социально-экономического развития муниципального образования город Пермь до 2030 г.» говорится о том, что сегодня мы живём в условиях новой экономики, которую называют экономикой инноваций и знаний [3].

Это означает, что ключевая роль отводится интеллектуальному капиталу, и он приобретает роль основного фактора производства. А с интеллектуальным капиталом напрямую связано качество трудовых ресурсов, то есть именно от них зависит, каким будет интеллектуальный и производственный потенциал предприятия, что также подчёркивает важность обеспечения компании трудовыми ресурсами нужной квалификации в необходимом количестве на каждой территории, где она функционирует.

При этом материальные активы и природные ресурсы «перестают быть ключевыми факторами развития», а знания и непрерывное обучение, напротив, приобретают всё большее значение в процессе создания добавленной стоимости. В данной Стратегии такое устройство называется «экономикой знаний», которой требуются не только квалифицированные трудовые ресурсы, но и ресурсы интеллектуальные, способные создавать инновации в любых сферах.

Так, компания ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» оказывается перед проблемой кадрового обеспечения в условиях миграционного оттока населения из традиционных районов добычи нефти и газа в Пермском крае, что приводит к указанным выше несоответствиям.

По данным корпоративного сайта ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» [5], это одно из крупнейших предприятий сегмента «геологоразведка, добыча нефти и газа», которое является на 100% дочерней структурой ПАО «ЛУКОЙЛ».

© Щелканова М.А., 2020

Основная производственная деятельность организации осуществляется в Пермском крае, в Республиках Коми, Башкортостан, Удмуртия и в Свердловской области. В Пермском крае наиболее активно добыча нефти ведется в Усольском и Куединском муниципальных районах, на территориях Чернушинского, Частинского и Октябрьского муниципалитетов.

Сокращение численности населения соответствующих территорий приводит к снижению их экономического потенциала, который во многом обеспечивается трудовыми ресурсами.

По этой причине необходимо разработать управленческую модель для решения проблемы миграционного оттока населения из муниципальных районов Пермского края с целью создания условий для роста экономического потенциала территорий Пермского края и находящихся на них организаций, в частности ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» за счёт качественных трудовых ресурсов.

Для анализа и составления управленческих рекомендаций были выбраны статистические показатели, характеризующие миграционные процессы, которые протекают в муниципальных районах Пермского края. Использованные данные были опубликованы территориальным органом Федеральной Службой Государственной Статистики Пермьстат в базе данных показателей муниципальных образований [2]. Для анализа использовались физические, стоимостные и расчётные показатели.

С целью обоснования управленческих рекомендаций для решения миграционной проблемы муниципальных образований Пермского края были приняты следующие предпосылки:

1) Между экономическим потенциалом территории и её трудовыми ресурсами существует прямая положительная связь. Причём трудовые ресурсы являются фактором экономического потенциала территории в целом и отдельных предприятий, функционирующих в её пределах.

2) Миграционные процессы муниципальных образований зависят от ситуации на рынке труда: наличия вакантных рабочих мест, значения средней (или ожидаемой) заработной платы и уровня безработицы территории в целом.

3) Существенным фактором, влияющим на миграцию населения, является уровень развития территории, то есть качество инфраструктуры, социальные гарантии поддержки населения, возможности для досуга и личного развития и другое.

Анализ компании ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» по методике «SWOT»позволил выявить наиболее существенные стороны кадрового обеспечения предприятия. Так, ООО «ЛУКЛОЙЛ-ПЕРМЬ» проводит активную социальную политику, привлекает работников к творческой деятельности в рамках своей специфики и даёт возможность карьерного роста с обеспечением высокого уровня дохода. Также компания стремится к развитию своих работников в рамках деятельности отдела развития и оценки персонала.

При этом лидирующее положение компании ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» по отрасли и виду деятельности в Пермском крае предъявляет к ней определённые требования как к социально ответственному субъекту экономики региона. Компания является крупнейшей организацией в области добычи углеводородного сырья на территории Пермского края.

ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» обладает репутацией социально ответственной компании, что достигается путём реализации различных социальных программ и поддержки работников. Также данный пункт подкрепляется наличием действующего Социального кодекса компании ПАО «ЛУКОЙЛ» [4], который распространяется на

все структурные подразделения предприятия, в том числе и ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

Компания «ЛУКОЙЛ» ведет свою деятельность в Пермском крае с 1991 г. Интеграция с этой организацией дала возможность пермским предприятиям пережить второе рождение, открыла перспективы системного, динамичного, инновационного развития. Тогда же было положено начало эффективного взаимодействия между Компанией и региональными властями, которое и по сей день является залогом плодотворной производственной и социальной деятельности предприятия.

Сегодня Пермский край – это единственный в Приволжском федеральном округе субъект, в котором представлена вся производственная вертикаль компании «ЛУКОЙЛ». Разведка и добыча нефти и газа, переработка и сбыт нефтепродуктов составляют целостный нефтегазовый комплекс на территории региона.

«ЛУКОЙЛ» вносит весомый вклад в целостность работы нефтяного комплекса Прикамья. Общая численность основных коллективов пермского «ЛУКОЙЛа» – это около 18 тыс. человек. Нефтяной комплекс обеспечивает стабильной работой еще 20 тыс. жителей Прикамья. Они трудятся в подрядных и сервисных организациях нефтяников.

«ЛУКОЙЛ» в Пермском крае неуклонно развивает как производственную, так и социальную составляющую, опираясь на большой опыт и новейшие научные достижения.

По данным официального сайта ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» – это предприятие, которое стремится к созданию комфортных условий жизни на территории Пермского края [4]. Наиболее эффективным механизмом социально-экономической помощи населённым пунктам стало Соглашение между Пермским краем и ПАО «ЛУКОЙЛ».

Однако наиболее серьёзной проблемой, препятствующей стабильному кадровому обеспечению компании на территории Пермского края, является миграционный отток населения из традиционных районов разработки месторождений нефти.

Демографическая ситуация Пермского края в целом и муниципальных образований в частности вызывает риск сокращения потенциальной рабочей силы как в районах разработки месторождений, так и высококвалифицированной рабочей силы в центре региона – городе Перми, поскольку наблюдается также и отток выпускников ВУЗов и высококвалифицированных специалистов из Перми и Пермского края в соседние регионы, федеральные центры или за границу.

По этой причине необходимо разработать управленческую модель для решения проблемы миграционного оттока населения из муниципальных районов Пермского края. Обоснование такой модели позволит компании найти способы совместного с регионом решения данной социально-экономической проблемы, которая влияет как на кадровое обеспечение компании и её производственно-экономический потенциал, так и на экономический потенциал региона в целом.

С целью обоснования управленческих рекомендаций для решения миграционной проблемы муниципальных образований Пермского края были приняты следующие предпосылки:

1) Между экономическим потенциалом территории и её трудовыми ресурсами существует прямая положительная связь.

2) Миграционные процессы муниципальных образований зависят от ситуации на рынке труда.

3) Существенным фактором, влияющим на миграцию населения, является уровень развития территории.

Для анализа районов базирования компании были выбраны статистические показатели муниципальных районов Пермского края, в которых представлена организация ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

Муниципальные районы Пермского края, на территории которых представлена компания ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»: Александровский, Бардымский, Березниковский, Большесосновский, Верещагинский, Добрянский, Еловский, Ильинский, Кишертский, Красновишерский, Куединский, Кунгурский, Октябрьский, Ординский, Осинский, Очерский, Пермский, Сивинский, Соликамский, Суксунский, Уинский, Чайковский, Частинский, Чердынский, Чернушинский, Чусовской, Юсьвинский.

Из приведённой ниже таблицы видно, что миграционный прирост является отрицательным во всех исследованных муниципальных образованиях, за исключением Пермского и Чернушинского районов. Данные муниципальные районы с положительным миграционным приростом были оставлены в таблице для сопоставления с ними показателей остальных муниципальных образований, а также для дальнейшего анализа указанных территорий с точки зрения миграционных процессов.

Исследование миграционного потока и влияющих на него факторов для муниципальных районов Пермского края, на территории которых функционирует ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» за 2018 г.

Муниципальные районы	Население	Число прибывших, чел	Число выбывших, чел	Миграционный прирост, чел	Среднемесячная заработная плата, руб	Численность незанятых на сто вакансий, человек
Александровский	27307	745	1168	**-423**	23926	135
Бардымский	24791	1674	1817	**-143**	27929	824
Березовский	15179	585	724	**-139**	26513	844
Большесосновский	12282	515	681	**-166**	24139	184
Верещагинский	39180	1013	1532	**-519**	24720	242
Добрянский	55578	1781	2127	**-346**	37946	128
Еловский	8975	516	654	**-138**	22648	330
Ильинский	18542	581	844	**-263**	23551	290
Кишертский	11361	519	669	**-150**	23271	458
Красновишерский	19749	561	887	**-326**	24697	131
Куединский	24187	1137	1460	**-323**	23316	245
Кунгурский	41652	1981	2072	**-91**	22801	811
Октябрьский	27139	1259	1606	**-347**	25939	664
Ординский	14515	550	709	**-159**	23899	926
Осинский	28278	859	1139	**-280**	30162	244
Очерский	22678	1040	1088	**-48**	27650	484
Пермский	112643	6506	4471	**2035**	30444	32
Сивинский	13662	623	741	**-118**	22014	262
Соликамский	16019	623	661	**-38**	28708	970

Муниципальные районы	Население	Число прибывших, чел	Число выбывших, чел	Миграционный прирост, чел	Среднемесячная заработная плата, руб	Численность незанятых на сто вакансий, человек
Суксунский	19181	773	925	**-152**	23477	995
Уинский	10292	443	642	**-199**	21603	264
Чайковский	104306	4785	5076	**-291**	32905	91
Частинский	12586	496	709	**-213**	26935	302
Чердынский	19915	693	929	**-236**	23919	618
Чернушинский	50408	2501	2572	**71**	29817	311
Чусовской	66381	1720	2195	**-475**	25927	128
Юсьвинский	17142	698	926	**-228**	20870	997

Анализ данной таблицы позволяется выявить, что для муниципальных районов Пермского края с наблюдаемым миграционным оттоком характерны высокие значения показателя «Численность незанятого населения в расчёте на сто вакансий», то есть значение, существенно превышающие 100 человек незанятых на 100 заявленных вакансий. Данная особенность в сочетании с относительно невысокими значениями средней заработной платы, зафиксированной в исследованных муниципальных районах, позволяет выйти на проблемы этих территорий.

Эти закономерности можно охарактеризовать как причины трудовой миграции, которая наблюдается в Пермском крае в целом и отдельных муниципальных образованиях.

Можно заметить, что для Чернушинского муниципального района характерен лишь небольшой перевес в сторону притока населения, однако он представляется не столь значительным, чтобы говорить о высокой привлекательности данной территории. Кроме того, на каждую заявленную вакансию этого муниципального района приходится в среднем около трёх зарегистрированных безработных.

Необходимо также отметить, что несмотря на положительное значение миграционного потока Пермского муниципального района, миграционная проблема также свойственна и ему, поскольку значения оттока населения составляют существенную долю от притока (около 60%). В данном случае миграционные процессы в большей степени носят качественный характер.

По данным территориального органа Федеральной миграционной службы, отток из Пермского муниципального района происходит преимущественно в Москву, Санкт-Петербург, Екатеринбург и их области, а также в Германию, Израиль, Канаду и США.

И уезжают из края высококвалифицированные специалисты с высшим образованием. Пермский район при этом является точкой притяжения для жителей других районов Пермского края.

Особенность пермской миграции состоит в том, что приезжают в город, в основном, жители сельских территорий и маленьких городов, а уезжают выпускники вузов и молодые специалисты в столичные крупные города [3].

То есть миграционная проблема так или иначе характерна для всей территории Пермского края с некоторыми различиями для отдельных территорий, которые зависят от их индивидуальных особенностей, площади территорий и численности населения в целом, а также уровня развития каждого муниципального образования в

отдельности с точки зрения его инфраструктуры. Ещё раз следует подчеркнуть, что помимо факторов, связанных с рабочими местами и уровнем дохода, необходимо учитывать инфраструктурные факторы, включая благоустройство территорий и возможности для развития личности на территории каждого из отмеченных муниципальных районов.

Управленческая модель ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» для решения проблемы миграционного оттока населения из муниципальных районов Пермского края должна состоять в следующем.

Согласно докладу о человеческом развитии Программы развития ООН (United Nations Development Programme), повышение качественных характеристик человеческого потенциала должно быть основано на трёх составляющих [1]. Три основы человеческого развития – это долгая, здоровая и творческая жизнь, осведомленность и доступ к ресурсам, необходимым для достойного уровня жизни.

С другой стороны, следует руководствоваться Концепцией устойчивого развития [6], которая состоит в том, что необходимо соблюдать баланс между решением социальных, экономических проблем и сохранением окружающей среды. При этом принимаются во внимание индикаторы социальных, экономических, экологических и институциональных аспектов.

В соответствии с этими направлениями, а также с выявленными проблемами рекомендуется осуществить следующие мероприятия для уменьшения оттока населения (и трудовых ресурсов в том числе) из муниципальных районов Пермского края.

1) Стимулирование предпринимательской деятельности муниципальных районов Пермского края путём льготного налогообложения и предоставления финансовых ресурсов на выгодных для предприятий условиях (включая минимальные или нулевые процентные ставки по кредитам), причём не только для добывающих предприятий, но и для других организаций, осуществляющих предпринимательскую деятельность на указанных территориях.

2) Содействие стабильному трудоустройству специалистов в Пермском крае с обеспечением достойного уровня доходов, а также увеличение количества рабочих мест в добывающей промышленности и структуре ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» в частности.

3) Расширение производственных мощностей Пермского края с целью увеличения рабочих мест и повышения доходов региона в целом, а также увеличение добычи нефти за счёт дополнительного привлечения труда и капитала в территории, перспективные на добычу углеводородов.

4) Всестороннее развитие инфраструктуры территорий Пермского края на основе долевого участия бюджета Пермского края и предприятий, базирующихся в данных муниципальных образованиях, в том числе по Соглашению между Пермским краем и ПАО «ЛУКОЙЛ».

5) Создание благоприятных условий для развития личности в муниципальных районах Пермского края, в том числе путём стимулирования организаций досуга и отдыха, а также учреждений культуры на всех территориях края.

6) Расширение мер социальной и медицинской помощи муниципальных районов Пермского края.

В комплексе указанные мероприятия должны способствовать росту привлекательности муниципальных образований Пермского края для населения и стабилизации миграционных процессов.

Таким образом, на основе SWOT-анализа кадрового обеспечения ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» было выявлено, что наиболее существенным препятствием стабильному кадровому обеспечению является миграционный отток населения из районов добычи нефти и газа.

Анализ статистических показателей муниципальных образований Пермского края, на территории которых функционируют производства ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», позволил выявить проблемы и диспропорции развития трудового потенциала муниципальных районов региона, которые влияют на миграционные процессы, протекающие в крае, и вызывают отток населения почти из всех муниципальных образований.

Анализ статистической информации, а также изучение специфики миграционных процессов Пермского края позволили выделить и предложить управленческие рекомендации для уменьшения миграционного оттока населения и стабилизации этого процесса.

Выявленные рекомендации сводятся к необходимости увеличения рабочих мест в добывающей отрасли и уровня жизни населения исследованных территорий, а также развития инфраструктуры муниципальных образований Пермского края.

Увеличение количества рабочих мест предполагается за счёт стимулирования предпринимательской деятельности, расширения производственных мощностей промышленности и нефтедобычи Пермского края в целом и муниципальных районов в частности, а также стимулирования работы организаций рекреации (отдыха и досуга) и культуры. При этом содействие трудоустройству специалистов позволит регулировать процессы кадрового обеспечения и повышения трудового потенциала территорий.

В случае реализации изложенных мер можно ожидать положительных результатов действия управленческих рекомендаций и, как следствие, стабилизации миграционных процессов муниципальных районов Пермского и кадрового обеспечения ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

Список литературы

1. URL: http://hdr.undp.org/en/humandev (дата обращения: 31.03.2020).
2. URL: https://www.gks.ru/dbscripts/munst/munst57/DBInet.cgi#1 (дата обращения: 15.04.2020).
3. URL: http://duma.perm.ru/upload/pages/1833/Strateg.pdf (дата обращения: 02.04.2020).
4. URL: https://lukoil.ru/Responsibility/SocialPartnership/SocialCodeofPJSCLUKOIL/socialcodehtmlversion?wid=widtPKj4SsYBEZVaasGUofakA (дата обращения: 23.05.2020).
5. URL: https://perm.lukoil.ru/ru (дата обращения: 16.05.2020).
6. URL: https://w.histrf.ru/articles/article/show/kontsieptsiia_ustoichivogo_razvitiia (дата обращения: 06.05.2020).

СЕКЦИЯ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНОВ УРАЛЬСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

П.К. Богатченко, специалист 3 курса
(Научный руководитель старший преподаватель Я.А. Долганова)
ПГНИУ, г. Пермь

Целью работы является выявление регионов, в которых наиболее качественно обеспечивается социальная безопасность, путём составления рейтинга на основе анализа статистических социально-экономических показателей, выявление связи места в рейтинге с коэффициентом Джини.

Обзор использованных материалов:

Для работы над данной статьёй были использованы статистические материалы государственной службы статистики, а также материалы из СМИ и официальных сайтов регионов России.

Актуальность:

Актуальность темы обосновывается настоящей социально-экономической обстановкой в стране. В.В. Путин в обращениях к гражданам, осуществлённых в марте и апреле 2020 г., говорил о необходимости срочной реализации мер по улучшению ситуации в социальной сфере, благосостояния граждан, социальной безопасности.

Необходимость пристального контроля и срочного принятия решений является ещё более остройв связи с осложнениями, вызванными инфекциейCOVID-19. В зоне риска оказалось множество граждан, получающих доходы как в открытом пласте экономики, так и в теневой экономике, множество малых и средних предприятий отдельных отраслей. Конечно, нельзя не отметить, что данные сложности – потенциальный шанс вывести экономику на новый уровень (например, создать у населения большую потребность в открытой экономике – белых зарплатах, сделках, защищённых юридически и пр.). Именно поэтому и нужно отметить в настоящий момент времени все существующие проблемы и чётко определить, что необходимо корректировать.

Также важным аспектом в данной теме является неравномерное распределение ресурсов населения, сильное социальное расслоение. Однозначно существует доля граждан, которые имеют существенный стабильный «белый» доход, всегда делают накопления, почему и были защищены в ситуации, созданной сложными обстоятельствами. Но есть и существенно многочисленный слой населения, который имеет низкие доходы, который не может делать накопления или же обладает низкой финансовой грамотностью, который, к тому же, закредитован в большей степени. Причем часто население берёт кредиты, с целью погашения более старых задолженностей. На январь 2019 г. задолженность по потребительским кредитам составляла 7% от ВВП. Само существование подобного пласта населения – уже повод для того, чтобы размышлять над необходимостью изменения ситуации. К тому же, данный пласт в стране составляет существенную долю. Например, доля людей, выплачивающих банковские кредиты на 2019 г. составила 54%, доля людей имеющих доходы ниже прожиточного минимума (только лишь по данным официальной статистики) составила 12,7% от всего населения РФ в 2019 г. Определённо, это можно

© Богатченко П.К., 2020

признать сигналом к незамедлительным действиям. Выше рассматривался случай, когда разница в доходах лишь определяет защищённость граждан. Но нельзя выпускать из внимания людей, которые могут позволить себе больше, чем просто состояние защищённости. Как показало исследование CreditSuisse, проведенное в 2017 г., в РФ 77% всего богатства приходится на 10% элиты, а 56% принадлежит одному проценту самых богатых. К сожалению, ситуация к 2020 г. измениться сильно не могла, т.к. не было крупных предпосылок, существенных положительных изменений.

Все вышеприведённые факты определённо обосновывают актуальность данной статьи. Ниже будут рассмотрены 6 регионов в рамках Уральского федерального округа, определена степень социальной безопасности, составлен рейтинг, произведена оценка ситуации.

Рассматриваемые регионы:

1. Свердловская область
2. ХМАО
3. ЯНАО
4. Тюменская область
5. Курганская область
6. Челябинская область

1. Свердловская область – вводные данные

Административный центр — город Екатеринбург.

Граничит на западе с Пермским краем, на севере с Республикой Коми и Ханты-Мансийским автономным округом, на востоке с Тюменской областью, на юге с Курганской, Челябинской областями и Республикой Башкортостан.

Население: 4 310 681 человек

Плотность населения: 22,18 чел./км² (194 307 км²)

ВРП на человека: 495,1 тыс. руб.

Коэффициент Джини: 0,409 (6 место в РФ)

Специализация:

Черная и цветная металлургия (в том числе производство алюминия, меди, никеля), машиностроение и металлообработка, станкостроение (в том числе производство тяжелых и уникальных станков), тяжелое энергетическое и транспортное машиностроение (в том числе вагоностроение), производство химического, кузнечнопрессового, подъемно-транспортного, горного, металлургического оборудования, приборостроение, электротехническая, радиоэлектронная промышленность.

РИА-Рейтинг: Уровень качества жизни

13 место в РФ (2018)

РИА-Рейтинг: Уровень благосостояния семей

27 место в РФ (2018)

2. ХМАО – вводные данные

Занимает центральную часть Западно-Сибирской равнины, протянувшись с запада на восток почти на 1400 км – от Уральского хребта до Обско-Енисейского водораздела. Граничит с Ямало-Ненецким автономным округом, Красноярским краем, Томской областью, Тюменской областью, Свердловской областью и Республикой Коми. Административный цент – Ханты-Мансийск.

Население: 1 674 676 человек

Плотность населения: 3,13 чел./км² (534 801 км²)

ВРП на человека: 2 127,2 тыс. руб.

Коэффициент Джини: 0,399 (12 место в РФ)

Специализация:

Добыча нефти, производство электроэнергии, промышленное производство, добыча газа, добыча угля, сельское хозяйство.

РИА-Рейтинг: Уровень качества жизни

8 место в РФ (2018)

РИА-Рейтинг: Уровень благосостояния семей

6 место в РФ (2018)

3. ЯНАО – вводные данные

Административный центр автономного округа – город Салехард. Граничит с Ненецким автономным округом на северо-западе, Республикой Коми на западе, Ханты-Мансийским автономным округом-Югрой на юге, Красноярским краем на востоке, с севера омывается Карским морем.

Население: 544 444 человек

Плотность населения: 0,71 чел./км² (769 250 км²)

ВРП на человека: 4 581,2 тыс. руб.

Коэффициент Джини: 0.423 (1 место в РФ)

Специализация:

Промышленное производство, представленное добычей полезных ископаемых, обрабатывающим производством, а также производством электроэнергии, газа и воды, сельское хозяйство.

РИА-Рейтинг: Уровень качества жизни

12 место в РФ (2018)

РИА-Рейтинг: Уровень благосостояния семей

1 место в РФ (2018)

4. Тюменская область – вводные данные

Административный центр – город Тюмень.

Территориально Тюменская область граничит на северо-западе с Архангельской областью, на западе – с Республикой Коми, на юго-западе со Свердловской и Курганской областями, на юге – с Северо-Казахстанской областью Казахстана, на юго-востоке – с Омской и Томской областями, на востоке и северо-востоке – с Красноярским краем; на севере омывается Карским морем. Тюменская область является единственным регионом России, простирающимся (вместе с автономными округами) от морей Северного Ледовитого океана на севере и до государственной границы на юге.

Население:3 756 536человек

Плотность населения:2,57 чел./км² (1 464 173 км²)

ВРП на человека:680,9 тыс. руб.

Коэффициент Джини: 0.39 (22 место в РФ)

Специализация:

Промышленное производство, представленное добычей полезных ископаемых, обрабатывающим производством, а также производством электроэнергии, газа и воды, сельское хозяйство, лесохимический комплекс.

РИА-Рейтинг: Уровень качества жизни

14 место в РФ (2018)

РИА-Рейтинг: Уровень благосостояния семей

14 место в РФ (2018)

5. Курганская область – вводные данные

Административный центр – город Курган.

Граничит:на западе – с Челябинской областью, на северо-западе – со Свердловской областью, на северо-востоке – с Тюменской областью, на юго-востоке – с Северо-Казахстанской областью (Республика Казахстан), на юге – с Костанайской областью (Республика Казахстан)

Население: 827 166человек

Плотность населения: 11,57чел./км² (71 488км²)

ВРП на человека: 236,4 тыс. руб.

Коэффициент Джини: 0.365 (55 место в РФ)

Специализация:

Ресурсодобыча, обрабатывающая промышленность, пищевая промышленность, сельское хозяйство.

РИА-Рейтинг: Уровень качества жизни

79 место в РФ (2018)

РИА-Рейтинг: Уровень благосостояния семей

73 место в РФ (2018)

6. Челябинская область – вводные данные

Административный центр – город Челябинск.

Граничит на севере со Свердловской, на востоке с Курганской, на юге с Оренбургской областью, на западе с Республикой Башкортостан. На юго-востоке проходит государственная граница Российской Федерации с Республикой Казахстан.

Население: 3 466 369 человек

Плотность населения: 39,15 чел./км² (88 529 км²)

ВРП на человека: 236,4 тыс. руб.

Коэффициент Джини: 0.355 (75 место в РФ)

Специализация:

Обрабатывающая промышленность, энергетика, пищевая промышленность, сельское хозяйство, строительство, транспорт.

РИА-Рейтинг: Уровень качества жизни

23 место в РФ (2018)

РИА-Рейтинг: Уровень благосостояния семей

29 место в РФ (2018)

Расчёт коэффициентов:

1. Демографическая нагрузка

Ситуация с демографической нагрузкой наиболее напряжённая в Курганской, Челябинской и Свердловской областях, где на 1000 работающих граждан приходится от 800 до 900 неработающих, что говорит о том, что практически на каждого занятого человека приходится один безработный. Однако, если анализировать среднюю динамику за рассматриваемый период, можно отметить, что самый большой прирост безработных в ХМАО и ЯНАО. Однако последний факт можно опустить, т.к. с 2016 по 2018 гг. шло стабильное снижение прироста, что соответствует единому тренду по стране. Лучше всего удаётся сдерживать именно прирост безработных на 1000 человек в Свердловской и Челябинской областях. Там средний прирост за период составил лишь 3%, что соответствует тренду по РФ. То же можно сказать и о приросте коэффициента в Свердловской и Челябинской областях в 2018 г.

Таблица 1

Коэффициент демографической нагрузки (сколько приходится безработных на 1000 работающих человек)

Регион	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
РФ	**687**	**713**	**740**	**764**	**785**	**804**
Свердловская область	715	745	776	804	828	846
ХМАО	523	551	581	608	635	657
ЯНАО	458	479	511	536	555	572
Тюменская область	657	687	715	740	763	783
Курганская область	809	844	882	914	943	969
Челябинская область	720	747	776	801	822	841

Динамика коэффициента демографической нагрузки

Регион	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
РФ	**1,04**	**1,04**	**1,03**	**1,03**	**1,02**	**1,03**
Свердловская область	1,04	1,04	1,04	1,03	1,02	1,03
ХМАО	1,05	1,05	1,05	1,04	1,03	1,05
ЯНАО	1,05	1,07	1,05	1,04	1,03	1,05
Тюменская область	1,05	1,04	1,03	1,03	1,03	1,04
Курганская область	1,04	1,05	1,04	1,03	1,03	1,04
Челябинская область	1,04	1,04	1,03	1,03	1,02	1,03

2. Изменение численности населения

Наилучший средний прирост численности населения за рассматриваемый период в Тюменской области. Сравнительно отличные показатели в ХМАО, однако в 2017-2018 гг. было замечено резкое снижение прироста численности населения до 0,5%, на что однозначно следует обратить внимание. Но нельзя не отметить, что тренду по России данное снижение соответствует. Пристальное внимание необходимо уделить, в первую очередь, Курганской и Челябинской областям. Там средний прирост за рассматриваемый период является отрицательным. Нельзя не отметить нулевой средний прирост в ЯНАО. Обстановка в данном округе была нестабильной на протяжении всего изучаемого периода. Настоящий момент времени для ЯНАО является переломным. Причём есть потенциал к положительному росту. Обратная ситуация в Свердловской области. Необходимо срочно предпринять меры для того, чтобы остановить отток населения, продолжающийся на протяжении трёх лет.

Таблица 2

Изменение численности населения (прирост за год в %)

Регион	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**Средняя динамика**
РФ	0,2	0,2	0,2	0,2	0,05	-0,1	0,13
Свердловская область	0,1	0,2	0,1	-0,02	-0,1	-0,2	0,01
ХМАО	0,8	0,9	0,9	1,2	0,5	0,5	0,80
ЯНАО	-0,4	0,1	-1,1	0,4	0,5	0,5	0,00
Тюменская область	1,8	1,4	1,8	1,6	1,4	1,3	1,55
Курганская область	-1	-0,8	-0,9	-0,9	-1	-1,3	-0,98
Челябинская область	0,1	0,2	0,1	0,05	-0,3	-0,5	-0,06

3. Коэффициент естественного прироста населения

Регионами с хорошими показателями прироста можно назвать Тюменскую область, ХМАО и ЯНАО. В остальных приведённых регионах можно наблюдать

отрицательную динамику. В пределах допустимых значений, сравнительно с показателем по РФ, можно признать среднюю динамику естественного прироста населения в Свердловской и Челябинской областях. Демографическая ситуация будет прокомментирована в работе отдельно.

Таблица 3

Коэффициент естественного прироста населения (на 1000 человек)

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
РФ	0,2	0,2	0,3	-0,01	-0,9	-1,6	-0,30
Свердловская область	0,7	0,5	0,3	-0,2	-1	-1,9	-0,27
ХМАО	11,2	10,8	10,2	9,5	7,9	7,3	9,48
ЯНАО	11,5	11,8	11,3	10,1	9,1	8,7	10,42
Тюменская область	5,1	5,4	5,2	4,5	3,5	2,8	4,42
Курганская область	-2,1	-2,3	-2,7	-3,5	-4,1	-5,2	-3,32
Челябинская область	0,2	0,4	0	-0,3	-1,5	-2,4	-0,60

4. Изменение среднегодовой численности занятых

В среднем, за рассматриваемый период, обстановка с занятостью населения положительная в ХМАО, ЯНАО и Челябинской области. В остальных регионах динамику можно признать негативной, на что следует обратить внимание. Также негативная динамика среднегодовой занятости населения и по России. Ситуация с занятостью населения будет прокомментирована в работе отдельно.

Таблица 4

Изменение среднегодовой численности занятых (прирост к предыдущему году в %)

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
РФ	99,9	99,9	99,5	99,5	99,7	99,6	99,68
Свердловская область	99,5	99,6	99,8	97,9	98,8	98,5	99,02
ХМАО	100,4	100,1	99,7	98,8	105,1	100,7	100,80
ЯНАО	100,9	99,8	99,6	102,3	104,3	99,3	101,03
Тюменская область	100,7	100,6	99,6	97,9	95,6	100,1	99,08
Курганская область	99,1	98,4	98	96,8	97,2	96,3	97,63
Челябинская область	99,7	99,6	99,2	99,8	101,1	101,3	100,12

5. Реальные денежные доходы населения

Положительным рост реальных денежных доходов можно признать в ЯНАО и Тюменской области, основываясь на значении средней динамики за рассматриваемый период. В других регионах динамика негативная, что, в целом, соответствует тренду по Российской Федерации.

Таблица 5

Реальные денежные доходы населения (в % к предыдущему году)

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
РФ	104,8	99,5	95,9	94,4	98,7	101,1	99,07
Свердловская область	103,7	96,2	93,6	94	96,8	101,7	97,67
ХМАО	102,8	100,5	94,5	92,3	97,3	102,2	98,27
ЯНАО	105,1	98,4	98,4	96,3	101,4	102	100,27
Тюменская область	103,9	103,2	96,5	93,2	99,9	104,5	100,20
Курганская область	101	98,5	94	91,8	97,8	94,5	96,27

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
Челябинская область	104,6	98,2	93,7	89,9	97,3	99,7	97,23

6. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума

Результат по данному показателю нельзя назвать положительным ни по одному региону. Необходимо отметить, что процент населения с доходами ниже прожиточного минимума в Свердловской области, ХМАО и ЯНАО меньше, чем соответствующий процент населения во всей России, в целом. В остальных регионах данный показатель превышает соответствующий показатель по стране. Отдельно стоит обратить внимание на Курганскую область, где показатель значительно высок и составляет 19,6%. Что касается динамики, лучшим образом ситуация обстоит в ХМАО и ЯНАО, в которых динамика показателя является отрицательной. В остальных регионах средняя динамика показателя составляет около 3%.

Таблица 6

Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (в % от общей численности населения субъекта)

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018
РФ	10,8	11,3	13,4	13,2	12,9	12,6
Свердловская область	8,4	8,5	9,9	10,2	9,8	9,5
ХМАО	10,4	11,1	11,9	11,6	9,5	9
ЯНАО	6,4	6,7	7,5	7,1	6,1	5,8
Тюменская область	11,8	12	14,7	15,5	15,4	14,9
Курганская область	16,9	17,1	18,8	19,7	19,7	19,6
Челябинская область	11,1	11,7	13,7	13,8	13,2	12,8

Динамика численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума

Регион	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
РФ	1,05	1,19	0,99	0,98	0,98	1,03
Свердловская область	1,01	1,16	1,03	0,96	0,97	1,03
ХМАО	1,07	1,07	0,97	0,82	0,95	0,98
ЯНАО	1,05	1,12	0,95	0,86	0,95	0,98
Тюменская область	1,02	1,23	1,05	0,99	0,97	1,05
Курганская область	1,01	1,10	1,05	1,00	0,99	1,03
Челябинская область	1,05	1,17	1,01	0,96	0,97	1,03

7. Удельный вес аварийного жилищного фонда в общей площади всего жилищного фонда

Существенно высокий удельный вес аварийного жилищного фонда в общей площади всего жилищного фонда в ЯНАО и ХМАО. Как и ежегодный прирост в доле аварийного жилья. Объясняется это тем, что ХМАО и ЯНАО активно застраивались в период интенсивного освоения региона, начала разработки нефтегазовых месторождений. После активного застраивания этих округов больше не возникало потребности в жилье, т.к. постепенно работники компаний переходили на вахтовый способ работы, предполагающий отсутствие потребности в постоянном жилье. О стальных регионах доля аварийного жилья в общем объёме достаточно низкая. Отмечать значения динамики в них не столь значительно.

Таблица 7

Удельный вес аварийного жилищного фонда в общей площади всего жилищного фонда (в %)

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018
РФ	0,7	0,7	0,5	0,6	0,7	0,7
Свердловская область	0,5	0,6	0,5	0,8	0,9	0,9
ХМАО	1,2	1,5	1,6	1,8	1,9	2,2
ЯНАО	6,1	7,1	6,4	7,7	6,9	7,6
Тюменская область	0,9	0,7	0,6	0,7	0,7	0,8
Курганская область	0,5	0,6	0,5	0,6	0,8	0,9
Челябинская область	0,4	0,4	0,3	0,5	0,5	0,4

Динамика удельного веса аварийного жилищного фонда в общей площади всего жилищного фонда

Регион	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
РФ	1,00	0,71	1,20	1,17	1,00	1,02
Свердловская область	1,20	0,83	1,60	1,13	1,00	1,15
ХМАО	1,25	1,07	1,13	1,06	1,16	1,13
ЯНАО	1,16	0,90	1,20	0,90	1,10	1,05
Тюменская область	0,78	0,86	1,17	1,00	1,14	0,99
Курганская область	1,20	0,83	1,20	1,33	1,13	1,14
Челябинская область	1,00	0,75	1,67	1,00	0,80	1,04

8. Численность населения на одну больничную койку

Численность населения на одну больничную койку сравнительно высокое в Тюменской области. Лучший показатель по числу граждан, приходящихся на одну больничную койку, в Свердловской области. Регионы, в которых ситуация с данным показателем более негативная, не сильно отличаются друг от друга, как и ситуация в них от общей картины в стране.

Таблица 8

Численность населения на одну больничную койку (тысяч человек)

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018
РФ	110,3	115,5	119,9	122,6	124,2	125,2
Свердловская область	102,1	106,9	110,1	114	117,4	117,8
ХМАО	126,6	129,4	127,5	129,8	131,9	132,9
ЯНАО	111	117,2	115,9	121,9	128,2	129,1
Тюменская область	135,1	138,6	144,2	145,2	146,8	147,1
Курганская область	101,3	103,9	106	110,8	114,9	115,4
Челябинская область	113,7	125,6	131,2	131,4	133,5	134,9

Динамика численность населения на одну больничную койку

Регион	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
РФ	1,05	1,04	1,02	1,01	1,01	1,03
Свердловская область	1,05	1,03	1,04	1,03	1,00	1,03
ХМАО	1,02	0,99	1,02	1,02	1,01	1,01
ЯНАО	1,06	0,99	1,05	1,05	1,01	1,03
Тюменская область	1,03	1,04	1,01	1,01	1,00	1,02
Курганская область	1,03	1,02	1,05	1,04	1,00	1,03
Челябинская область	1,10	1,04	1,00	1,02	1,01	1,04

9. Нагрузка на работников сферы здравоохранения

Самая высокая нагрузка на одного врача в Курганской области. Что удивительно, учитывая отличную обстановку с числом граждан, приходящихся на одну больничную койку. Лучшем же образом ситуация обстоит в ХМАО, ЯНАО и Тюменской области, что опять же удивительно, т.к. упомянутый выше показатель по гражданам, приходящимся на одну больничную койку, гораздо хуже, чем, например, в Курганской области. Средняя нагрузка в Свердловской и Челябинской областях (приблизительно совпадает с данными по РФ).

Таблица 9

Нагрузка на работников сферы здравоохранения (человек на одного врача)

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018
РФ	204,5	206,2	217,7	215,6	210,7	208,6
Свердловская область	224,9	228,3	235,7	233,3	237,9	231,3
ХМАО	188,8	187,8	187,2	187,9	178,2	177
ЯНАО	203,8	211,7	198,8	197,9	182,2	181,6
Тюменская область	186,8	197,4	206,7	200,9	192,3	186,3
Курганская область	336,6	331,4	347,3	340,8	335,3	336,4
Челябинская область	232,8	235,3	254	247,9	235,4	237,9

Динамика нагрузки на работников сферы здравоохранения

Регион	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
РФ	1,01	1,06	0,99	0,98	0,99	1,00
Свердловская область	1,02	1,03	0,99	1,02	0,97	1,01
ХМАО	0,99	1,00	1,00	0,95	0,99	0,99
ЯНАО	1,04	0,94	1,00	0,92	1,00	0,98
Тюменская область	1,06	1,05	0,97	0,96	0,97	1,00
Курганская область	0,98	1,05	0,98	0,98	1,00	1,00
Челябинская область	1,01	1,08	0,98	0,95	1,01	1,01

10. Численность учителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования

Данный показатель целесообразно рассматривать в динамике. Лучшие показатели средней динамики в Курганской области, ЯНАО и Свердловской области. Безусловно, их можно признать лидерами по количеству учителей по программам начального и среднего общего образования. Негативная обстановка только в Тюменской области. Там средняя динамика числа учителей отрицательная.

Таблица 10

Численность учителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования (тысяч человек)

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Свердловская область	28,4	28,6	28,7	29,6	30,1	30,4
ХМАО	12,3	12,5	12,6	12,9	13	13,3
ЯНАО	4,8	4,8	4,8	4,8	4,9	5
Тюменская область	9	9,1	9,4	9,8	10	10,3
Курганская область	8	7,9	7,8	7,7	7,5	7,4
Челябинская область	22,6	22,8	23	23,7	24,3	24,4
РФ	1031,7	1052,2	1054,6	1074,1	1079,9	1082,8

Регион	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Динамика численности учителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования						
Регион	2014	2015	2016	2017	2018	Средняя динамика
Свердловская область	1,02	1,01	1,02	1,01	1,02	1,02
ХМАО	1,00	1,00	1,00	1,02	1,02	1,01
ЯНАО	1,01	1,03	1,04	1,02	1,03	1,03
Тюменская область	0,99	0,99	0,99	0,97	0,99	0,98
Курганская область	1,01	1,01	1,03	1,03	1,00	1,02
Челябинская область	1,02	1,00	1,02	1,01	1,00	1,01
РФ	1,007	1,003	1,031	1,017	1,010	1,01

Краткий комментарий к результатам статистики, относительно Уральского федерального округа

При формулировке выводов по показателям статистики можно выделить 3 блока:

1) Демография;
2) Занятость;
3) Качество жизни (доходы и пр.).

В тех регионах, где наблюдается снижение численности населения, это обусловлено тем, что основная их специализация – промышленность. Лучшие их времена были в послевоенный период в СССР, когда промышленные предприятия наращивали производство, экономика страны ощущала существенный подъём. Требовалось всё больше рабочей силы. Обеспечивался мощный приток населения. Но сейчас данные производства существенно устарели. Из-за технической отсталости и неблагоприятной ситуации на рынке спрос на продукцию данных производств достаточно низкий. При низком спросе производится меньше продукта, а это означает, что предприятиям требуется для этого меньше рабочей силы.

При том, что в данных регионах по тем же причинам плохие экологические условия, рабочих мест становится меньше, а инфраструктура изношена, меньшее количество людей желают переезжать на постоянное место жительства или же оставаться в них жить. Также плохая экология провоцирует возникновение заболеваний, что влияет как на рождаемость, так и на смертность.

В регионах, где по данным статистики можно видеть приток населения, присутствуют мощные ресурсодобывающие и обрабатывающие предприятия, которые составляют существенную долю в российской экономике (Основной объём добываемой в России нефти приходится на ХМАО и ЯНАО). Там требуется большое число персонала, которое, к тому же, получает достаточно высокую заработную плату из-за северного коэффициента и отраслевой специфики. Большое количество людей приезжают в эти регионы на временную или постоянную работу, что притягивает всё больше и больше людей. К тому же северные регионы испытывают меньше проблем с экологией, что является очередным и очевидным плюсом и фактором привлекательности.

Занятость и доходы населения в корне обуславливаются теми же причинами: районным коэффициентом, отраслями расположенных в регионе производств, количеством производств, уровнем, востребованностью и инновационностью предприятий.

Все выделенные показатели характеризуются в совокупности, т.к. они напрямую связаны между собой.

Рейтинговая оценка

Методика составления рейтинговой оценки:

Всего имеется 10 показателей, по которым производится оценка. В работе анализируется 6 регионов. Если конкретный регион доминирует в значении показателя средней динамики над 5 другими рассматриваемыми регионами, то ему выставляется 6 баллов по одному конкретному показателю. Соответственно, если регион доминирует по значению показателя только лишь над 4 сравниваемыми регионами, то ему присуждается 5 баллов по одному конкретному показателю. Если среднее значение динамики одного региона равно значению другого анализируемого региона, им присуждается одно количество баллов по показателю. По такому же принципу оцениваются и другие регионы по всем 10 показателям. Баллы суммируются, выводится итоговый балл каждого региона, составляется рейтинг регионов.

Таблица 11

Рейтинг регионов

Регион/Этап (показатель)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Итог:	Место в рейтинге
Свердловская область	6	4	3	2	3	5	1	4	3	5	36	5
ХМАО	4	5	5	5	4	6	3	6	5	4	47	2
ЯНАО	4	3	6	6	6	6	4	4	6	6	51	1
Тюменская область	5	6	4	3	5	4	6	5	4	3	45	3
Курганская область	5	1	1	1	1	5	2	4	4	5	29	6
Челябинская область	6	2	2	4	2	5	5	3	3	4	36	4

Основываясь на табл. 11, можно сделать вывод, что наиболее качественная жизнь, с точки зрения социальной безопасности в ЯНАО, ХМАО и Тюменской области. Наименее привлекательным регионом оказались Курганская, Свердловская, Челябинская области.

Связь с коэффициентом Джини

Была составлена таблица, где отражены значения трёх рейтингов. Значение рейтинга, составленного в данной работе, было сопоставлено с коэффициентом Джини.

Таблица 12

Регион	Качество жизни (РИА)	Благосостояние семей (РИА)	Коэффициент Джини	Место в рейтинге
Свердловская область	13	27	0,409	5
ХМАО	8	6	0,399	2
ЯНАО	12	1	0,423	1
Тюменская область	14	14	0,39	3
Курганская область	79	73	0,365	6
Челябинская область	23	29	0,355	4

Рейтинг данной работы практически совпадает с рейтингами, составленными рейтинговым агентством РИА. Соответственно, данный рейтинг можно счесть актуальным, правдивым и использовать для формулировки дальнейших заключений.

Была исследована связь, путём вычисления степени корреляции места региона в рейтинге с коэффициентом Джини.

Таблица 13

	Коэффициент Джини
Коэффициент Джини	1
Место в рейтинге	-0,606402684

Связь оказалась достаточно слабой. К тому же, обратной. А это означает, что нельзя делать точного заключения по поводу связи данных показателей, но можно сделать предположение, что, чем выше степень социальной безопасности в регионе, тем выше шанс того, что в нём будет представлено высокое расслоение общества (социальное неравенство).

Однако статистических показателей мало. Необходимо учитывать политическую ситуацию, реальные запросы общества. Обстановка на данный момент абсолютно не соответствует следствию из анализа корреляции. В российском обществе существует достаточно ярко выраженный запрос на изменения в социально-экономической сфере. Но не всё так однозначно. Именно эта неопределённость говорит нам о том, что экономика не имеет единственно правильного решения. И за каждой реализованной мерой будет крыться ряд издержек. Вопрос, в таком случае, остаётся лишь в одном: какие меры необходимо предпринять, чтобы эти издержки были минимальными?

Данный вопрос будет подробно рассмотрен в следующих работах цикла работ автора о социально-экономической безопасности Уральского федерального округа.

Список литературы

1. URL: https://www.gks.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
2. URL: https://russia.duck.consulting/maps/104/2017 (дата обращения: 14.04.2020).
3. URL: https://ria.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
4. URL: https://riarating.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
5. URL: https://www.forbes.ru/ (дата обращения: 16.04.2020).
6. URL: https://www.rbc.ru/ (дата обращения: 16.04.2020).
7. URL: https://www.banki.ru/ (дата обращения: 20.04.2020).
8. URL: https://www.bbc.com/russian/ (дата обращения: 20.04.2020).
9. URL: https://www.vedomosti.ru/ (дата обращения: 22.04.2020).
10. URL: https://admhmao.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
11. URL: https://www.yanao.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
12. URL: https://admtyumen.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
13. URL: http://midural.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
14. URL: http://kurganobl.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
15. URL: https://pravmin74.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).

УГРОЗЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

В.Н. Демчило, специалист 5 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент С.Е. Шипицына)
ПГНИУ, г. Пермь

Современное развитие многих российских регионов сопровождается обострением кризисных явлений в области демографии, поэтому обеспечение демографической безопасности выходит на приоритетный план, так как от этих процессов во многом зависит устойчивость развития экономической системы государства и отдельного взятого региона.

Так, Р.В. Венчаков считает, что «демографическая безопасность, будучи связанной с одной из самых фундаментальных сторон жизнедеятельности людей, имеет самостоятельное значение и представляет собой отдельный вид национальной безопасности» [1, С. 183].

А.Д. Асеев под демографической безопасностью понимает «защищенность социально-экономического уровня развития общества от демографических угроз внешнего и внутреннего характера, обеспечивающая сохранение геополитического, экономического, этнического и т.д.» [2, С. 10].

В своей работе Р.А. Гильмутдинова, И.М. Ханова, Э.В. Дубинина пишут, что «демографическая безопасность является одним из видов безопасности страны и ее регионов наряду с экономической, военной, социальной безопасностью, и не может рассматриваться как сфера вспомогательных интересов государства для обеспечения решения его геополитических задач» [3, С. 121].

Нам импонирует трактовка, предложенная И.В. Макарычевой, которая демографическую безопасность представляет как «такое состояние демографических процессов, которое достаточно для воспроизводства населения без существенного воздействия внешнего фактора и обеспечения людскими ресурсами геополитических интересов государства» [3, С. 168].

Основными угрозами в области демографической безопасности выступают, в первую очередь это отрицательный естественный прирост населения, снижения численности на территории, изменение структуры и состава жителей, сокращение воспроизводства жителей, низкая продолжительность жизни и др.

Для сокращения демографических угроз, а также для управления демографическими процессами необходимо их оценить.

К самому распространенному методу оценки безопасности относят индикативный метод, сравнение фактических показателей с пороговыми значениями (индикаторами). В данном исследовании предлагается использовать перечень индикаторовоценки демографической безопасности региона, которые предложены С.В. Сильченковой и представлены в табл. 1 [5].

Таблица 1

Характеристика индикаторов демографической безопасности региона[5]

Группа	Индикаторы	Ед. измерения	Пороговое значение
Индикаторы естественного и механического	Коэффициент естественного прироста населения	%	Не менее 0
	Коэффициент механического прироста	%	Не менее 0

© Демчило В.Н., 2020

Группа	Индикаторы	Ед. измерения	Пороговое значение
движения населения	населения		
	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	Лет	не менее 75
Индикаторы трудовых ресурсов региона	Уровень безработицы	%	Не более 5
	Отношение численности трудовых ресурсов к общей численности населения	%	Не менее 60
	Отношение численности занятых к общей численности населения	%	Не менее 50
	Средний возраст трудовых ресурсов,	Лет	Не более 41
Индикаторы доходов населения	Средняя номинальная заработная плата	Руб.	Не менее среднего значения по России
	Отношение среднедушевых доходов населения к величине прожиточного минимума	Раз	Не менее 3,5
	Отношение средней заработной платы к прожиточному минимуму	Раз	Не менее 3
	Отношение средней пенсии к прожиточному минимуму	%	Не менее 140
	Коэффициент бедности	%	Не более 7
	Коэффициент фондов	Раз	Не более 8
Индикаторы расходов населения	Соотношение доходов и расходов	%	Не менее 110
	Доля потребительских расходов в общей сумме расходов населения	%	Не более 70
	Доля расходов на продукты питания в общей сумме расходов	%	Не более 20

Для оценки уровня демографической безопасности региона предлагается использовать следующую шкалу:

- 3 и менее индикаторов соответствуют пороговым значениям, это говорит о низком уровне демографической безопасности;
- от 4 до 6 индикаторов соответствуют пороговым значениям - уровень демографической безопасности ниже среднего;
- от 7 до 10 индикаторов соответствуют пороговым значениям, это говорит о среднем уровне демографической безопасности;
- от 11 до 13 индикаторов соответствуют пороговым значениям, это говорит об уровне демографической безопасности выше среднего;
- от 14 до 16 индикаторов соответствуют пороговым значениям - это высокий уровень демографической безопасности [5].

Следует также обратить внимание на индикаторы, значения которых колеблются относительно пороговых на 5 %, это говорит о возможности перехода демографической безопасности на следующий уровень (как ниже, так и выше установленного) [5].

Далее, применим предложенную методику для оценки демографической безопасности Пермского края.

В табл. 2 представлена динамика индикаторов естественного и механического движения населения Пермского края и их соотношение с пороговым значением.

Таблица 2

Оценка индикаторов естественного и механического движения населения Пермского края в контексте демографической безопасности

Индикатор	Пороговое значение	Показатель за период гг.						
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Коэффициент естественной прибыли, убыли	Не менее 0	0,6	0,7	0,5	0,3	-1,2	-2,2	-1,3
Коэффициент механического прироста населения, %	Не менее 0	-0,8	-1,1	-4,1	-3,2	-6,1	-6,6	-4,4
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	не менее 75	69	69	70	70	71	71	71

Таким образом, все индикаторы естественного и механического движения населения края находятся ниже установленного нормативного значения. Несмотря на то, что коэффициент естественного прироста за период 2013-2016 гг. находится в рамках нормативного значения, а именно составляет более 0, после 2017 г. до настоящего времени он принимает отрицательное значение.Коэффициент механического прироста на протяжении 2013-2019 гг. также ниже нормативного значения, но как положительный факт следует признать его некоторое снижение в 2019 г.

Продолжительность жизни в Пермском крае с 2017 по 2019 гг. установилась на уровне 71 года, тогда как нормативное значение предполагает нахождение данного показателя не менее 75 лет.

В табл. 3 представлена динамика индикаторов трудовых ресурсов Пермского края и их соотношение с пороговым значением.

Таблица 3

Оценка индикаторов трудовых ресурсов Пермского края в контексте демографической безопасности

Индикатор	Пороговое значение	Показатель за период гг.						
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Уровень безработицы, %	Не более 5	6,5	5,8	6,3	5,8	6,1	5,1	5,2
Отношение численности трудовых ресурсов к общей численности населения, %	Не менее 60	66,6	64,5	66,0	66,9	65,5	64,7	64,5
Отношение численности занятых к общей численности населения, 5	Не менее 50	62,3	60,8	61,8	63,0	61,5	61,2	60,9
Средний возраст трудовых ресурсов, лет	Не более 41	40,1	39,8	39,8	40	40	40,3	40,2

Таким образом, оценка уровня безработицы указала на тот факт, что на протяжении семи лети показатель ни раз не достиг нормативного значения, а систематически находился выше установленного уровня в 5%. При этом соблюдаются такие показатели, как отношение численности трудовых ресурсов в общей численности населения и отношение численности занятых к общей

численности населения. При этом возраст трудовых ресурсов на протяжении семи лет ниже, чем установлено нормативным значением.

В табл. 4 представлена динамика индикаторов доходов Пермского края и их соотношение с пороговым значением.

Таблица 4

Оценка индикаторов доходов населения Пермского края в контексте демографической безопасности

Индикатор	Пороговое значение	Показатель за период гг.						
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Средняя номинальная заработная плата, руб.	Не менее среднего значения по России	24715,5	27102,3	28527,9	30713,3	32951,5	35577,5	38561,9
Отношение среднедушевых доходов населения к величине прожиточного минимума, раз	Не менее 3,5	3,6	3,5	3,5	2,9	2,8	2,8	2,9
Отношение средней заработной платы к прожиточному минимуму, раз	Не менее 3	3,4	3,3	3,0	3,2	3,3	3,5,	3,7
Отношение средней пенсии к прожиточному минимуму, %	Не менее 140	137,3	132,7	125,6	180,6	132,8	139,3	133,3
Коэффициент бедности, %	Не более 7	11,4	12,0	12,6	14,9	14,9	14,9	15,0
Коэффициент фондов, раз	Не более 8	17,7	17,3	17,0	15,5	14,6	14,5	14,5

На рис. 1 представим динамику соотношения среднедушевых доходов населения Пермского края и установленного прожиточного минимума.

Рис. 1. Отношение прожиточного минимума и среднедушевых доходов населения Пермского края

Таким образом, отмечается допустимое соотношение уровня прожиточного минимума и среднедушевых доходов населения.

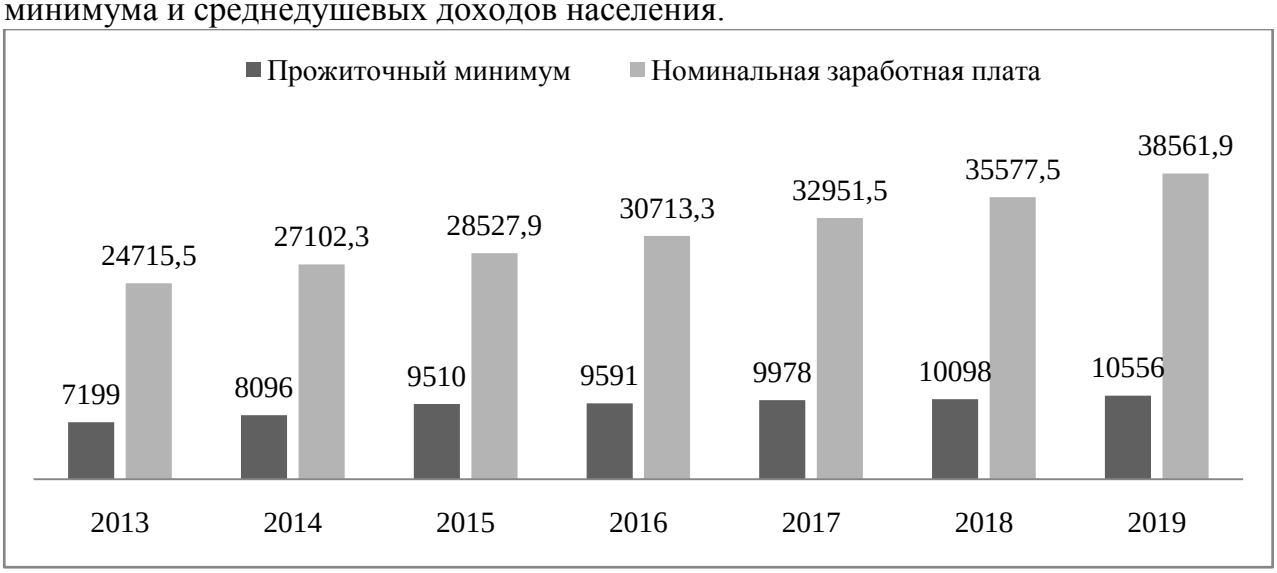


Рис. 2. Соотношение прожиточного минимума и средней номинальной заработной платы в Пермском крае, руб.

Аналогично на уровне Пермского края отмечается допустимое соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму.

Рис. 3. Отношение прожиточного минимума и среднего размера пенсии по Пермскому краю, руб.

В табл. 5 представлена динамика индикаторов расходов Пермского края и их соотношение с пороговым значением.

Таблица 5

Оценка индикаторов расходов населения Пермского края в контексте демографической безопасности

Индикатор	Пороговое значение	Показатель за период гг.						
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Соотношение доходов и расходов, %	Не менее 110	199	207	252	192	182	183	192
Доля потребительских расходов в общей сумме расходов населения, %	Не более 70	79,6	77,2	65,3	78,6	78,9	82,2	83,5
Доля расходов на продукты питания в общей сумме расходов, %	Не более 20	24,1	25,7	26,7	31,5	31,2	28,8	28,3

На рис. 4 представлена динамика соотношения доходов и расходов населения.

Рис. 4. Динамика соотношения доходов и расходов населения Пермского края, руб.

При этом следует отметить, тот факт, что доля потребительских расходов существенно выше, чем установлено нормативным значением. Аналогично можно сделать вывод о превышении допустимого значения доли расходов на продукты питания, которые существенно превышают норматив.

Таким образом, при общей оценки демографической безопасности лишь 5 индикаторов из 16 соответствует нормативному значению, что указывает на тот факт, что текущая демографическая безопасность Пермского края находится на уровне ниже среднего.

Реализация мер демографической безопасности Пермского края построена на основе Указа Президента Российской Федерации от 17 мая 2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 г.» инициированы:

1. Национальный проект «Демография».
2. Национальный проект «Здравоохранение».

В Пермском крае действует Правительство Пермского края от 24 июня 2016 г. N 176-рп «О реализации в Пермском крае в 2016-2020 гг. Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. (с изменениями на 22 августа 2018 г.), в соответствии с которым на территории Пермского края реализуются меры «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г.», утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. №1351.

Основными мерами реализации мероприятий по демографической безопасности на территории Пермского края являются:

1. Мероприятия по повышению уровня рождаемости (профилактические осмотры, применение репродуктивных технологий, проведение информационно-просветительных мероприятий).
2. Поддержка семьи при рождении и ребенка (например, материнский капитал).
3. Создание условия для занятости родителей (проведение обучения, гибкие формы занятости, социальный, контракт, компенсация обучения дошкольного образования в негосударственных учреждениях).
4. Улучшение жилищных условий (обеспечение молодых семей жильем, предоставление земельных участников многодетным семьям, социальная выплата при рождении).
5. Мероприятия по укреплению семьи.
6. Мероприятия по раннему выявлению заболеваний (например, диспансеризации).
7. Мероприятия по увеличению жизни населения.

В Пермском крае также действуют система реализации национального проекта «Демография», в который включены 5 региональных проектов:

1. «Финансовая поддержка семей при рождении детей», который действует в соответствии с государственной программой «Социальная поддержка жителей Пермского края».
2. В частности, установлен определенный порядок и условия оказания финансовой поддержки нуждающимся семьям в случае рождения в 2019 г. третьего ребенка или последующих детей на 2019 г., разработано и утверждено Постановление Правительства Пермского края от 28.09.2018 N 553-п «Об установлении расходного обязательства Пермского края по финансовой поддержке нуждающихся семей в случае рождения в 2019 г. третьего ребенка или последующих детей на 2019 г.».
3. «Содействие занятости женщин, создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет».
4. «Старшее поколение», в рамках которого утвержден порядок использования автотранспорта, приобретенного за счет иного межбюджетного трансферта, предоставленного в 2019 г. из федерального бюджета бюджету Пермского края, а также распределение автомобилей социальных участковых по муниципальным образованиям Пермского края
5. «Укрепление общественного здоровья».
6. «Спорт – норма жизни».

Для поддержания здоровья населения Пермского края, как одного из направлений регулирования демографической безопасности меры регламентируются такими актами, как:

- Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 17 мая 2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 г.».

Таким образом, нормативно – правовая база, регламентирующая демографическую безопасность в Пермском крае, построена на федеральном законодательстве, а также соответствующих региональных программах по регулированию демографических и миграционных процессов.

В заключении отметим, что для региональных властей повышение демографической безопасности в Пермском крае должно стать приоритетным направлением, потому, что, как было показано, выше это является фундаментом обеспечения экономической безопасности региона в целом.

Список литературы

1. Венчаков Р.В. Демографические угрозы в контексте обеспечения устойчивого роста // Контентус. 2019. № 11. С. 182–187.
2. Асеев А.Д. О демографической безопасности России//Государство, власть, управление и право. Материалы X Всероссийской научно-практической конференции. Государственный университет управления. 2019. С. 9–12.
3. Гильмутдинова Р.А., Ханова И.М., Дубинина Э.В. Обеспечение демографической безопасности как условие социально-экономического развития региона// Единство. Гражданственность. Патриотизм Сборник научных трудов к 100-летию Республики Башкортостан. 2019. С. 150–153.
4. Макарычева И.В. Демографические аспекты экономической безопасности России//Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы Материалы VII Международной научно-практической конференции. 2019. С. 167–171.
5. Сильченкова С.В. Демографическая безопасность региона в контексте экономической безопасности // Экономический журнал. 2018. № 4 (52). С. 22–38.
6. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермского края. URL: http://permstat.gks.ru (дата обращения: 20.04.2020).

ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА ДИНАМИКУ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В ПРИВОЛЖСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ (ПФО)

Е.С. Зеленина, специалист 3 курса
(Научный руководитель старший преподаватель Я.А. Долганова)
ПГНИУ, г. Пермь

Экономические преступления остаются актуальной проблемой современного общества. Совершение преступлений с каждым годом увеличивается, что влечет возникновение такого явления как, экономическая неустроенность, в последующем переросшая в сложный процесс, явление – экономические преступления.

Зачастую больше всего используются способы уклонения от налогов, извлечение незаконных доходов через банковские организации, а также развитие незаконного предпринимательства.

Существует множество явлений, которые оказывают влияние на экономические преступления, они многообразны и многочисленны. Безусловно, все эти факторы тесно связаны с той сферой, куда идет направленность по определению. Характеристика факторов преступности в сфере экономики имеет зависимость от степени общих оценок и процессов социального развития. Факторов, оказывающих влияние на экономические преступления также много, например в сфере экономической деятельности оказывает влияние направленность экономики, такие как: смешанный, рыночный тип, командно-административная экономика и тд.; направленность рынка; политические, социальные и экономические противоречия, а также многие другие обстоятельства. Для более глубокого рассмотрения, факторы экономических преступлений можно разделить по сферам:

- экономические факторы;
- политические факторы;
- правовые факторы;
- социально-психологические факторы;
- организационные факторы;
- технические факторы.

Рассмотрим каждый фактор:

1. Экономический фактор, оказывающий влияние на преступления в сфере экономики. Сюда можно отнести:

- Состояние экономического кризиса как основы нестабильности всех основных регуляторов мотиваций поведения человека, в том числе регулятор нравственного и правового характера. Предположительно кризисы 19-20 вв. вернулись в наше время, только уже как сложное, трудно прогнозируемое явление.

- Степень положения общественных групп по уровню дохода. Чем дальше будут находиться богатые и бедные, тем выше будет социальная напряженность. Суть будет в том, что более нищие люди начнут незаконным путем достигать свои цели не только материальные, но и другие. Сейчас в Российской Федерации есть четкое разделение людей по доходам:

*Крайняя нищета. Люди со средним доходом менее 3500 руб./ мес.;

*Нищета. Люди со средним доходом до 7500 руб./мес.;

*Бедность. Люди с доходом в 17000 руб./мес.;

*Между бедностью и средним классом с з/п до 25 000 руб./мес.;

© Зеленина Е.С., 2020

*Имеющие средний достаток до 50 000 руб./мес.;

*Состоятельные люди получают до 75 000 руб./мес.;

*Богатые, которые зарабатывают более 75 000 руб./мес.

- Уровень абсолютной нищеты населения, определяемый на основе стоимости физиологически необходимого минимума имущественной обеспеченности. Конечно, люди для обеспечения физиологических потребностей пойдут на преступления, следовательно будет повышаться криминальная активность;

- Официальная безработица, которая меньше, чем реальная на сегодняшний день. По статистике сейчас безработица в России составляет 4,7%, по факту, скорее всего, достигает 10% от всего населения. Это явление создаёт основу массового получения средств, конечно, незаконным путём, потому что уровень социальной защищенности у безработных очень близок с границей абсолютной нищеты;

- Избыточное налогообложение. Налоги в нашей страны достаточно большие, например, для предпринимательства налоги составляют 40%-80% всех доходов. Никто не хочет платить такие налоги, следовательно, вести законную предпринимательскую деятельность. После чего многие переходят на «обхождение» законного налогообложения, развивая, таким образом, преступления в экономической деятельности.

Более уместно перейти к социальным факторам, так как практически из каждого экономического вытекает социальный.

2. Социально-психологические факторы:

- Господство потребительской системы социальных ценностей;

- Нравственная оправданность любых, как законных, так и нет способов обогащения какой-то части населения, или отдельных людей;

- Низкий уровень привлечения к ответственности, особенно должностных лиц (так как через «связи» можно обойтись штрафом), что способствует большему количеству экономических преступлений;

- Утраченный или, находящий на грани уровень доверия между населением и правоохранительными органами. То есть не оказывается поддержка правоохранительным органом со стороны населения в раскрытии или расследовании преступлений экономической направленности;

- Практически нулевой опыт и знания населения о пределах ответственности за преступления в экономической сфере.

3. Политические факторы:

- Политическая нестабильность, которая продолжает уже много лет, выступает серьезным фактором для циклического возникновения экономического кризиса. Но сейчас он снизился за счёт фактора издержек политической стабильности. Прежде всего политическая нестабильность выражается в неуважении населения к закону и к институтам государственной власти.

- Нестабильная борьба уголовной политики с преступлениями в сфере экономики;

- Коррупция во всех сферах, особенно в той части, где руководители и служащие органы государственной власти и местного самоуправления. За счёт это создаётся препятствие быстрому росту экономики и эффективным мерам юридической ответственности в отношении лиц, которые совершили преступления. Например, люди, забравшиеся какую-то часть имущество (незаконно) у кого-то, имеют некоторые гарантии защищенности от углового преследования;

- Отсутствие развитых институтов политической ответственности публичных должностных лиц, совершивших корыстные преступления или поспособствовали их совершению. Криминогенное значение такого факторы заключается в том, что большая часть представительства власти уверена, что она является неприкасаемой за счёт своего статуса.

4. Организационные факторы:

- Несоответствие системы государственного реагирования на корсетную преступность. Такие преступления сами по себе сложны, так как наделены сложным механизмом и высоким уровнем лояльности;

- Низкая фактическая раскрываемость некоторых преступлений в экономической сфере. Самыми сложными в раскрываемости являются преступления против собственности, совершаемые путём обмана или использование доверия человека в собственных, корсетных целях. Также большую часть преступлений в экономической деятельности, при которых обще предупредительное значение уголовной ответственности в отношении названных групп преступлений почти утрачивается;

- Практически полное отсутствие государственной системы криминологического мониторинга экономических преступлений. Хотя такие явления должны быть под непрерывным наблюдение, анализом, оценкой, а также быть спрогнозированы;

- Дефицит высокоэффективных технологий. Сюда можно отнести, например, компьютерные технологии, расследование новых форм мошенничеств, а также налоговых, таможенных, валютных и кредитных преступлений. Сейчас с расследованием таких преступлений достаточно сложная ситуации, так как иногда технологий просто недостаточно;

- Низкий уровень координации деятельности различных правоохранительных органов по борьбе в сфере экономических преступлений;

5. Технические факторы:

- Несовершенство технических средств предупреждения и пресечения преступлений в сфере экономики, связанных с использованием компьютерных средств;

- Недостаточность организационно-технического обеспечения механизма немедленного реагирования на большую часть преступлений в сфере экономики;

- Отсутствие специальной федеральной автоматической базы данных о преступлениях в сфере экономики;

- Низкий уровень информационно-технического обеспечения взаимодействия российских и зарубежных правоохранительных органов в выявлении и расследовании транснациональных преступлений в сфере экономики;

- Низкий уровень использования компьютерных технологий выявления и расследования высоко латентных преступлений в сфере экономики.

6. Правовые факторы:

- Наличие множества противоречий и пробелов в гражданском, административном, финансовом, налоговом, банковском, бюджетном, валютном и уголовном законодательстве части, относящейся к регулированию и охране экономических отношений.

- Непонятность, в некотором отсутствие толкования каких-либо уголовно-правовых норм об ответственности за преступления в сфере экономики, следовательно низкое применение соответствующих норм.

- Юридически-технические недостатки законодательного закрепления уголовно- правовых норм, которые предусматривают ответственность за наиболее опасные виды преступления в сфере экономики. Нет определенного признака крупного размера, крупного ущерба, значительного вреда более чем половины составов преступлений с сфере экономики определяются правоприменителем произвольно;

- Неоправданное смягчение некоторых наказаний, которые должны наказываться гораздо серьезней. Что в свою очередь делает малоэффективной борьбе с преступлениями экономической направленности на стадии их подготовки и прогнозирования;

- Неопределенность санкций многих норм об ответственности за преступления в сфере экономики, увеличение которых произошло после крупной реформы уголовного законодательства в 2011 г. Ключевым элементов является расширение пределов судейского усмотрения при определении меры наказания за преступления путем исключения нижних пределов наказаний, установленных статьями Особенной части УК РФ;

- Терминологическая несогласованность между гражданскими и уголовным законодательствами именно в части, относящейся к определению бланкетных норм отдельных видов преступлений в сфере экономики. Примером является то, что понятие «имущество» в уголовном кодексе РФ используется с другой формулировкой, нежели в гражданском кодексе РФ;

- Практически нулевая развитость законодательства, которое направлено на предотвращение преступлений экономической направленности. Которое также создает нормативные предпосылки для постепенного перехода от преимущественно карательной модели борьбы с корыстной преступностью, при которой последняя способна воспроизводить саму себя, к профилактической – основанной на правовых, нравственных, информационных и имущественных гарантиях приоритета мер по ограничению причин и условий совершения преступлений (в том числе корыстных) перед мерами уголовного преследования;

Исходя из вышеперечисленных факторов, которые оказывают влияние на рост преступлений в экономической сфере, можно выделить показатели. Для более точно и лучшего понимания, рассмотрим их в табличной форме (табл. 1).

Таблица 1

Факторы, влияющие на экономические преступления*

Факторы	Показатель
Экономические факторы	МРОТ; Минимальный размер прожиточного минимума; ИПЦ; Уровень безработицы.
Социально-психологические факторы	Уровень доступности образования; % людей без образования (любого); Уровень бедности.
Политические и правовые факторы	Поправки в Конституции РФ (качественный анализ); Экономические преступления в сфере государственной власти (абсолютные и относительные показатели); Сумма возвратов хищения денежных средств
Организационные факторы	Зарегистрировано преступлений экономической направленности; Выявлено лиц, совершивших экономические преступления;

Факторы	Показатель
	Информационная обеспеченность (СМИ, новости и тд.);
Технические факторы	Показатели могут быть различными в зависимости от выбранной отрасли исследования

** Составлено автором на основе данных показателей Федеральной Службы Государственной Статистики [2].*

Говоря о факторах, которые оказывают огромное воздействие на преступления в экономической деятельности, нельзя не заметить, что их достаточно много, они разнообразны и многофункциональны. Разберем каждый показатель по каждому региону ПФО (табл. 2).

Экономические факторы:

Таблица 2

Экономически факторы*

Регион	Показатели			
	МРОТТ с 2018 г. по 2020 г.	**Min размер прожиточного минимума (на душу насел.)**	**ИПЦ**	**Уровень безработицы**
Кировская область	11524,3 руб.	10330 руб./мес.	102,7%	4,8%
Республика Марий Эл	11524,3 руб.	9258 руб./мес.	100,3%	4,1%
Республика Мордовия	11524,3 руб.	9181 руб./мес.	102%	4,3%
Нижегородская область	11524,3 руб.	9699 руб./мес.	104,2%	4,1%
Оренбургская область	11524,3 руб.	9407 руб./мес.	100,3%	4,4%
Пензенская Область	11524,3 руб.	9179 руб./мес.	102,5%	4,2%
Пермский край	11524,3 руб.	10556 руб./мес.	100,34%	5,3%
Самарская область	11524,3 руб.	10148 руб./мес.	102,78%	4,1%
Саратовская область	11524,3 руб.	8809 руб./мес.	100,7%	4%
Республика Татарстан	11524,3 руб.	8938 руб./мес.	102,5%	3,3%
Удмуртская Республика	11524,3 руб.	9830 руб./мес.	101%	3,6%
Ульяновская область	11524,3 руб.	10159 руб./мес.	100,01%	3,8%
Чувашская Республика	11524,3 руб.	9285 руб./мес.	103,3%	4,3%
Республика Башкортостан	11524,3 руб.	9567 руб./мес.	100,2%	4,4%

** Федеральная Служба Государственной Статистики [2].*

В среднем по ПФО безработица составляет 4,1%. Самый высокий уровень безработицы в Пермском крае, а самый минимальный в Республике Татарстан.

Индекс потребительских цен показывает изменение среднего уровня цен на товары и услуги (потребительской корзины) за определенный период. Можно заметить, что максимальный уровень потребительских цен наблюдается в Нижегородской области, а самый минимальный уровень в Республике Башкортостан. Также индекс потребительских цен характеризует уровень инфляции.

МРОТ или минимальный размер оплаты труда в РФ – это минимальный показатель, который используется для регулирования оплаты труда, а также для определения пособий по временной нетрудоспособности. С 01.01.2020 установлен один МРОТ для всех регионов Российской Федерации.

Минимальный размер прожиточного минимума – минимальный уровень дохода, который считается необходимым для обеспечения определённого уровня жизни в России. Максимальное значение занимает Пермский край, а самое минимальное по ПФО – Саратовская область.

Тесную связь с экономическими факторами тесно связаны социально-психологические факторы (табл. 3).

Таблица 3

Социально-психологические факторы*

Регион	Показатели		
	Уровень доступности образования	**Уровень бедности**	**% людей без образования (любого)**
Кировская область	34,45%	16%	0,4%
Республика Марий Эл	34,69%	12%	0,1%
Республика Мордовия	41,88	18,7%	0,1%
Нижегородская область	46,45	9,9%	0,3%
Оренбургская область	32,73%	13,98%	0,3%
Пензенская Область	34,2%	13,2%	0,3%
Пермский край	29,47%	14,3%	0,5%
Самарская область	45,55%	13,1%	0,2%
Саратовская область	39,59%	16,5%	0,2%
Республика Татарстан	49,47%	7,2%	0,1%
Удмуртская Республика	39,59%	12,2%	0,2%
Ульяновская область	34,2%	15,2%	0,2%
Чувашская Республика	45,14%	18%	0,2%
Республика Башкортостан	32,57%	10,2%	0,1%

** Федеральная Служба Государственной Статистики [2].*

Уровень доступности образования среди каждого региона не сильно отличен. Максимальный уровень приходится на Республику Татарстан, а самый минимальный на Пермский край. Уровень доступности образования – основной принцип образовательной политики в демократическом обществе, предусматривающий предоставление населению широкого спектра возможностей получить надлежащее образование до начала трудовой деятельности и продолжать его во взрослом возрасте.

Уровень бедности – это характеристика экономического положения индивида, или социальной группы, при котором они не могут удовлетворить свои потребности, даже самый минимальный, которые необходимы для жизни, сохранения трудоспособности и продолжения рода. Обращая внимание, на статистику ПФО можно выделить регион с большим показателем бедности – это Республика Мордовия, и минимальным – это Республика Татарстан.

Доступность медицины в настоящее время в Российской Федерации в каждом регионе развивается по-разному. Начать нужно с того, что сейчас вводятся изменения в Конституцию РФ, следовательно, поправки будут во многих сферах, что касается также медицины. Сейчас рассматривается идея, закрепить доступность медицины в Конституции РФ. Безусловно это хорошо, но, с другой стороны, нужно увеличивать ни только показатель доступность, а еще и сами медицинские учреждения, их оснащенность разными аппаратами и “узкими” специалистами.

В настоящее время используется цифровизация в медицинских учреждениях, что помогает улучшить медицину в целом по регионам, а также повлиять на демографические показатели в целом. То есть появились онлайн-очереди, консультанты, а также в самих больницах установлены табло, которые регулируют очередь к разным врачам.

Но, с другой стороны, например, пенсионерам достаточно сложно перейти на эту цифровизацию, так как им не хватает навыков в работе с данной системой. Даже при помощи консультантов, возникают сложности при записи к врачам.

Говоря об изменении в Конституции РФ можно перейти к политическим и правовым факторам. Всем известно, что хотят внести поправки в Конституцию, из самых основных и обсуждаемых можно выделить несколько:

- Внести положение об обязательной индексации пенсии. Индексация – это средство защиты от инфляции, путем привязки к индексу потребительских цен. Индекс потребительских цен за последние несколько лет не изменялся достаточно сильно. Но всё равно индекс потребительских цен – это один из основных показателей инфляции.

- Ввести норму минимальной оплаты труда, которая будет составлять 12 130 рублей, которая должна быть приравнена с прожиточным минимумом.

- Расширение полномочий Совета Федераций в части отстранения от должности судей Конституционного суда и Верховного суда за поступки, порочащие честь и достоинства. Считается, что в судебной власти присутствует противовес в сторону судей, которые являются неприкасаемыми и также, как и их деятельности. То есть возникает некая каста неприкасаемых, которые могут выносить любые решения, в том числе противозаконные. Хорошим противовесом, в этом случае, будет Совет Федераций.

Большая часть предложений направлена на политическую и судебную сферу деятельности.

Показатель возврата похищенных денег из бюджета РФ. Такие преступления могут совершать ни только люди, которые имеют прямое отношение к Правительству, но и, например, директора школ, больниц, театров, которые также имеют бюджетное обеспечение. Крупный ущерб считается в 250 000 рублей, а особо крупный в 1 миллион рублей. Хищение средств в особо крупном размере, наказывается, штрафом от 200 000 рублей до 500 000 рублей, принудительными работами на 5 лет или лишением свободы до 5 лет.

За 2019 г. ущерб от экономических преступлений составил 447 млрд рублей. Это на 4% меньше, чем в 2018 г. По данным МВД России, за год было выявлено 105000 экономических преступлений.

К организационным показателям относятся: показатель зарегистрированных преступлений; количество выявленных лиц, совершивших экономические преступления, информационная обеспеченность (табл. 4).

Таблица 4

Организационные показатели*

Регион	Показатели	
	Зарегистрировано преступлений экономической направленности	**Выявлено лиц, совершивших экономические преступления**
Кировская область	702	335
Республика Марий Эл	456	240
Республика	846	458

Регион	Показатели	
	Зарегистрировано преступлений экономической направленности	**Выявлено лиц, совершивших экономические преступления**
Мордовия		
Нижегородская область	2528	951
Оренбургская область	1347	670
Пензенская Область	590	320
Пермский край	2077	1006
Самарская область	2517	884
Саратовская область	1605	520
Республика Татарстан	2223	691
Удмуртская Республика	1166	660
Ульяновская область	776	295
Чувашская Республика	1125	427
Республика Башкортостан	2347	892

** Федеральная Служба Государственной Статистики [2].*

Динамика раскрытия достаточно негативная, в некоторых случаях, даже 2\3 лиц, совершивших экономические преступления не определено. Также неизвестно количество лиц, которые понесли наказание за преступное деяние.

Информационная обеспеченность – это система концепций, методов и средств, которые предназначены для обеспечения пользователей информации. Входят: совокупность справочных данных, справочно-нормативное обеспечение, унифицированных систем документации, специально организованная информация.

В нашей стране множество проблем с информационным обеспечением населения, потому что доступна информация не вся, достаточно много информации остается в тайне и не распространяется среди населения. С одной стороны это хорошо, так как не происходит паники и каких-либо волнений, а с другой плохо, так как населению дают знать, когда ситуация выходит из-под контроля.

Последняя группа факторов – технические факторы. Самый главный фактор заключается в том, что у нас нет общей системы сбора информации, присутствуют только архивы. Это достаточно неудобно, так как доступ к архивам, в большем случае имеют только сотрудники. Если бы у нас была сбалансированная система, то любой человек мог посмотреть нужную информацию за предыдущие годы. В свою очередь информация в такой системе была бы отфильтрована для общего доступа. То есть, например, сведения о преступлениях некоторые бы были в открытом доступе, а особо секретные не вносились бы в эти данные

Можно сказать, что экономические преступления- проблема современной России, потому что государство достаточно хорошо развито, и такого рода ситуации должны быть не допущены.

Но на данный момент главное влияние оказывают факторы, из-за которых преступления в достаточной мере становится больше, а не наоборот.

Прежде всего это вызвано медленным процессом развития некоторых сфер, и значительным запаздыванием правого законодательства, регулирующего переход к рыночным отношениям, именно это вызвало активизацию преступлений в сфере экономики.

Обратимся к социальным факторам. Процесс расслоения общества поспособствовал многим преступлениям, люди хотели простым путем обогатиться. Сам процесс, который стал разделять людей на бедных и богатых повлек не только экономические преступления, но и уголовные. Из этого вытекает следующий фактор, когда люди оказались за чертой бедности.

Тяжелое материальное положение коснулось большинства населения, в какой-то момент многие оказались бедными людьми, у которых не хватало денег даже на биологические потребности, конечно, каждый задумается о «богатстве любым путем».

Что же сейчас? А сейчас складывается такая ситуация, что многие люди уклоняются от налогов; подпольные предприятия только развиваются с каждым годом всё больше и больше; а через банковскую систему многие пытаются незаконно извлечь денежные средства разными способами. Страшно подумать, что с годами это всё не уменьшается, а только набирает оборот, приходя к каким-то новым идеям найти легкий путь к богатству.

Безработица – один из самых серьезных факторов, который увеличивается с каждым годом, если не месяцем. Уровень оплаты труда, предоставляемый государством и иными работодателями, не позволяет работникам решать свои основные жизненные проблемы.

Социальные факторы имеют зависимость от факторов, которые исходят из политической системы. В наше время всё больше преступлений происходит в корыстных формах посягательств на собственность, что тесно связано с некомпетентной работой правоохранительных органов. А если задумать, то люди ради обогащения готовы даже посягнуть на здоровье, или даже жизнь человека.

Также затрагивая политическую сферу, можно назвать ряд факторов, которые повлияли на развитие экономической преступности. Во-первых, это отсутствие четкой стратегии экономических реформ. Раскроем более подробно данный фактор. Прежде всего это связано с отсутствием своевременного прогнозированием и выявления внешних угроз национальной безопасности. Во-вторых, это долгое реагирование, как на внешние, так и на внутренние угрозы, которые в дальнейшем становиться сложно решить. В-третьих, нужно обеспечивать подъем экономики страны, проводить независимые и социально ориентированные экономические курсы, также увеличить уровень участия населения в борьбе с корыстными преступлениями. Разрушение ранее действовавшей системы непосредственного участия населения в борьбе с преступностью без одновременного формирования новой.

Если говорить об управленческих ошибках самого государство, то сюда можно отнести такой фактор, как наделениями широкими, даже можно сказать, не управляемыми полномочиями должностных лиц, иных служащих государственного управления. Где происходить больше всего экономических преступлений? Конечно, со стороны должностных лиц. Сейчас законодательство пытаются ужесточить по отношению к лицам, занимающие какие-то должности в управлении государством, но на данный момент об этом только говорят и пишут СМИ.

Низкое состояние управления в сфере экономики - один из наиболее важных факторов. Всем известно, что эта сфера достаточно прибыльная, а также является стратегически важной подсистемой государства, которая находится под государственным контролем. Например, в зарубежных государствах разработано большое количество способов по снижению нормы прибыли предпринимательских и других организаций. Система основывается на применении главных экономических механизмов, таких как: налоги, пошлины, кредиты и цены. В России данная стратегия используется в незначительной мере, поэтому борьба с экономической преступностью не показывает хороших результатов.

Распространение такой явления, как коррупция во всех сферах деятельности экономики. Начиная со служащих государственных органов и заканчивая органами местного самоуправления, все имеют отношение к коррупционной сфере. Лица, которые завладели имуществом других лиц, да и еще в больших размерах имеют некоторую защищенность со стороны власти, когда добились этого через «взятки» должностным лицам, а защита производится от уголовного преследования.

К правовым факторам можно отнести, например, огромные пробелы и противоречия в административном, гражданском, уголовном, налоговом, финансовом, банковском, бюджетном, валютном законодательстве в части, которая относится к регулированию и охране экономических отношений. Также нет определенных мер ответственности за содеянное преступление в сфере экономики. Неоправданные сроки и меры наказаний за совершение экономических преступлений, а также отсутствие развитого законодательства о предупреждении преступности.

Рассмотрим социально-психологические факторы, которые оказывают влияние на преступления в сфере экономики. Если говорить о психологической составляющей, то в наше время очень многие люди попадают под влияние других людей, которые воздействуют на сознание разными способами, намерено заставляя пойти человека на какое-либо преступление, которые обычно влекут не только экономическое содержание, но и уголовное.

- Пренебрежение вероятностью привлечения к ответственности за преступления в сфере экономики, что особенно характерно для должностных лиц;
- Низкий уровень знания населением пределов ответственности за преступления в сфере экономической деятельности;
- Утрата большей частью взрослого населения доверия и готовности оказывать поддержку правоохранительным органам, занимающимся раскрытием и расследованием преступлений в сфере экономики.

Организационные факторы экономической преступности:

- Низкий уровень раскрываемости экономических преступлений, на ряду с другими преступлениями. И, конечно, не доверие со стороны населения к власти;
- Недостаток кадров по борьбе с экономическими преступлениями;
- Дефицит высокоэффективных технологий по раскрытию преступлений в экономике. Например, если усовершенствовать компьютерные системы по отношению к банковским, можно будет без труда предотвращать преступления, но нельзя забывать о банковской тайне;
- Смягчение законодательства по отношению к должностным лицам, и не объективные наказания в сфере экономической деятельности;
- Низкий уровень координации правоохранительных органов по борьбе в сфере экономики;

- Отсутствие высокоэффективного механизма поиска за рубежом (прежде всего в оффшорных зонах) и возврата в Россию незаконно удерживаемого или перемещенного имущества.

Технические факторы экономической преступности:

- Несовершенство технических средств по реагированию и пресечению экономических преступлений;
- Медленное техническое реагирование на преступления, если усовершенствовать данный пункт, преступлений станет в разы меньше;
- Плохая оснащенность реагирования за рубежом, это исходит из плохом взаимодействия российских и зарубежных правоохранительных органов.

Все эти факторы, предпосылки и иное влияет на саму структуру, динамику современной экономической преступности в России.

Список литературы

1. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020).
2. Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/ (дата обращения: 30.04.2020).
3. Генеральная прокуратура РФ. URL: http://crimestat.ru/ (дата обращения: 30.04.2020).
4. Причины, условия и факторы преступности. URL: https://isfic.info/vakar/crliog08.htm (дата обращения: 30.04.2020).
5. Общая характеристика экономики. URL: https://studopedia.ru/10_144055_obshchaya-harakteristika-ekonomiki-rb.htm (дата обращения: 30.04.2020).

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е.С. Кострикова, специалист 4 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Ю.Д. Субботина)
ПГНИУ, г. Пермь

На данный момент устойчивое экономическое развитие государства невозможно без вовлечения его в мирохозяйственные производственные процессы, в том числе и без активного привлечения зарубежных вложений. Привлечение средств из-за рубежа способствует активизации инвестиционного процесса, внедрению современных научных и технологических открытий, использованию зарубежного опыта, росту инвестиционного потенциала регионов, развитию малого и среднего предпринимательства. С введением странами Запада в 2014 г. санкционных ограничений в отношении Российской Федерации обострились проблемы, связанные со снижением инвестиционной привлекательности страны. В связи с этим объем иностранных инвестиций резко сократился, а отток капитала из страны существенно возрос.

Приток иностранного капитала в экономику Российской Федерации сейчас сдерживается большим количеством факторов, но базовым является общее состояние экономики. На зарубежные инвестиции влияет большая неопределенность перспектив роста, конфликты, возникающие на геополитическом уровне. Падение доходов населения страны вызывает отсутствие заинтересованности инвесторов к вложениям капитала на внутреннем рынке. Более того, после введения ограничений произошло ухудшение восприятия России на мировом пространстве, что является отталкивающим фактором для инвесторов и позволяет идентифицировать отечественную экономику как высокорисковую область для инвестирования. Именно поэтому данная проблема привлечения иностранного капитала на текущий момент является актуальной и требует отдельного рассмотрения и внимания, как со стороны государства, так и со стороны частного сектора.

Наращивание потоков капитала между странами, а также регионами провоцирует постоянное увеличение объемов иностранных инвестиций в экономику России. В наиболее общем виде, в соответствии с Федеральным законом «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации…» № 39-ФЗ, под инвестициями подразумеваются денежные средства, ценные бумаги, а также иное имущество, либо имущественные права, которые имеют непосредственно денежную оценку и вкладываются во всевозможные объекты в целях их дальнейшего роста, получения другого полезного эффекта [2].

Под иностранными инвестициями понимаются разновидности имущественных, а также интеллектуальных ценностей, которые вкладываются иностранными инвесторами в объекты предпринимательской и иной деятельности, расположенные в пределах территории Российской Федерации, в виде различного рода объектов гражданских прав при условии, если данные объекты не изъяты из оборота или не ограничены в нем в России. К таким объектам гражданских прав, в соответствии со статьей 128 Гражданского кодекса Российской Федерации, относят все вещи, либо иное имущество и имущественные права, результаты работ, оказание услуг, нематериальные блага, интеллектуальная собственность [1].

© Кострикова Е.С., 2020

Организованные благоприятные условия для зарубежных инвестиций в экономику страны позволили привлечь значительное количество капитала. В последние годы инвестиции из зарубежных стран достигли заметных размеров. Однако по качественным характеристикам они все еще значительно разнятся. Представляется необходимым рассмотрение объемов иностранных инвестиций, поступающих в Российскую Федерацию в динамике в зависимости от их разновидностей. На рис. 1 и 2 приведены поступления от иностранных инвесторов в форме прямых и портфельных инвестиций в объекты предпринимательской и иных видов деятельности с целью последующего получения дохода.

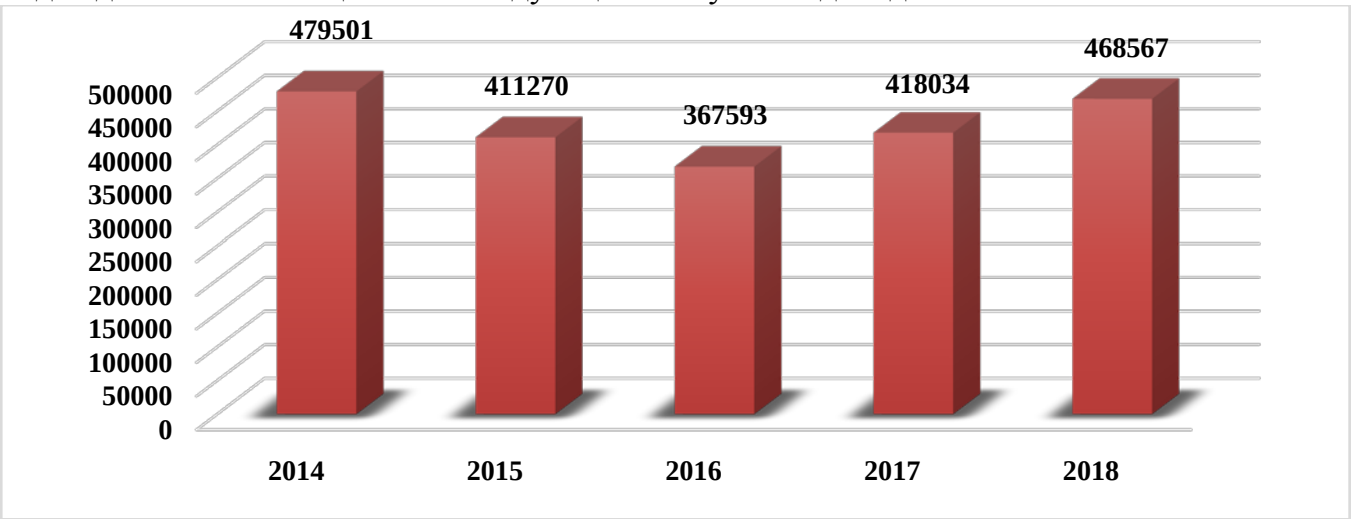


Рис. 1. Поступление прямых иностранных инвестиций в экономику Российской Федерации (остаток на начало периода, млн долл. США) [7]

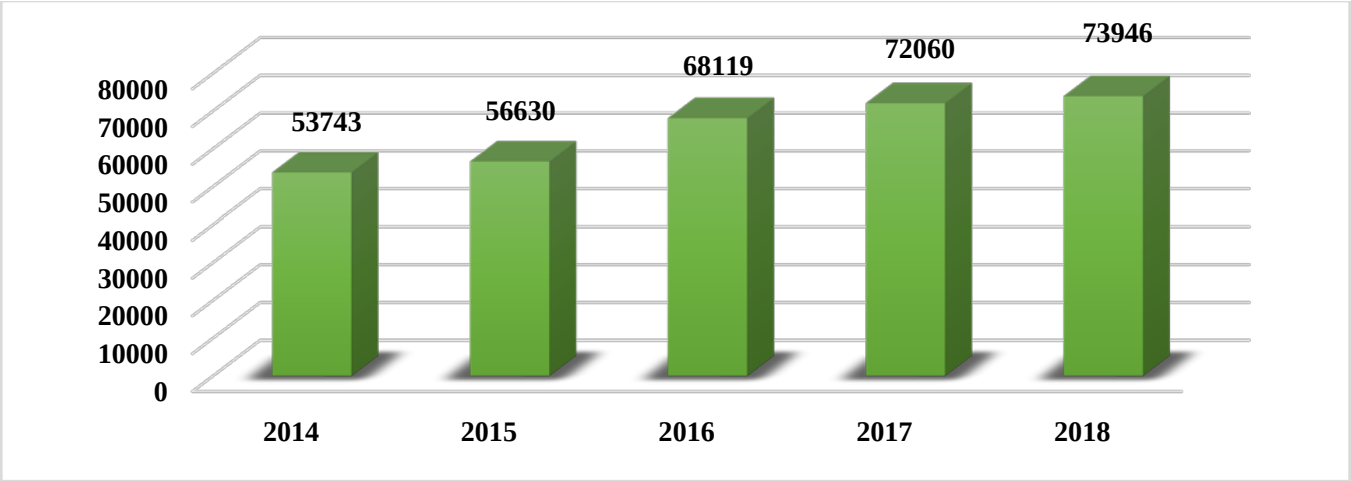


Рис. 2. Поступление портфельных инвестиций в экономику Российской Федерации (остаток на начало периода, млн долл. США) [7]

При проведении сравнительного анализа объема прямых и портфельных иностранных инвестиций, поступающих в экономику Российской Федерации, можно увидеть значительное превалирование первых. Стоит отметить, что существенные изменения как в структуре, так и в объемах иностранных инвестиций стали происходить по причине введения антироссийских санкций в 2014 г. На начало 2015 г. объем прямых иностранных инвестиций, по сравнению с 2014 г. сократился на 14.2%, а на начало 2016 г. на 10,6%. Введение санкций создало такую ситуацию, при которой иностранным инвесторам невозможно рационально спланировать

инвестиции. Приток капитала из-за рубежа сдерживают неопределенные перспективы развития экономики, неустойчивый курс национальной валюты, – все это сильно затрудняет определение прогноза окупаемости вложений инвесторов. Более того, возникли общие негативные последствия санкционной политики, которые преимущественно выражались в спаде объемов производства, росте технологического отставания, дисбалансе финансовой системы, потере зарубежных рынков, утечке капитала и других неблагоприятных факторах. На начало 2017 г. происходит рост прямых иностранных инвестиций в Российскую экономику. Данное обстоятельство связано с продажей государством 19,5% акций в нефтяной компании «Роснефть».К началу 2018 г. также можно наблюдать стабильный приток иностранного капитала, который сопровождался выравниванием геополитической обстановки.

На основании анализа приведенной на рис. 1 динамики притока прямых иностранных инвестиций, целесообразно выделить некоторые ключевые особенности притока прямых иностранных инвестиций в экономику страны. Первая особенность состоит в том, что приток прямых иностранных инвестиций происходит в те регионы Российской Федерации, которые обладают такой характеристикой, как обеспеченность разнообразными природными ресурсами. Большинство субъектов России привлекают прямые иностранные инвестиции в добывающие отрасли и в обрабатывающую промышленность.

Относительно ситуации с портфельными инвестициями можно увидеть их постепенное увеличение на протяжении всего рассматриваемого периода. Как уже отмечалось ранее, к портфельным инвестициям относятся вложения капитала в различного рода иностранные акции, а также долговые ценные бумаги в целях получения дохода без непосредственного права осуществления контроля над объектом вложения. Главная задача данного вида инвестиций – это создание оптимального портфеля ценных бумаг, при помощи которого реализуется необходимая инвестору стабильность дохода при наличии минимально возможного риска. В некоторой степени, принимая во внимание масштабы такого типа инвестиций и их свободное межстрановое перемещение, они способны значительно дестабилизировать финансовую систему государства. Касательно России, приток средств из-за рубежа был направлен в российские фонды, что связано в первую очередь с ростом общего спроса на активы развивающихся стран, а также рекордными ценами на нефть [4, с. 33].

На данном этапе провидимого исследования, целесообразным представляется определение перечня государств, из которых чаще всего происходит поступление капитала в экономику Российской Федерации (табл. 1).

Таблица 1

Прямые иностранные инвестиции в экономику России по основным странам-инвесторам (сальдо операций платежного баланса России, млн долл. США) [7]

Показатель/Год	**2014**	**Доля, %**	**2015**	**Доля, %**	**2016**	**Доля, %**	**2017**	**Доля, %**
Всего	14829	100	2757	100	28071	100	29878	100
Кипр	3158	21,30	-7069	-256,40	-436	-1,55	8674	29,03
Багамы	3638	24,53	5108	185,27	5802	20,67	6211	20,79
Люксембург	-693	-4,67	-5770	-209,29	-939	-3,35	3378	11,31
Сингапур	162	1,09	185	6,71	16274	57,97	2703	9,05
Великобритания	120	0,81	1112	40,33	478	1,70	2076	6,95
Швейцария	2472	16,67	203	7,36	1842	6,56	1511	5,06
Бермуды	1777	11,98	2239	81,21	2551	9,09	1256	4,20

Показатель/Год	2014	Доля, %	2015	Доля, %	2016	Доля, %	2017	Доля, %
Ирландия	-531	-3,58	623	22,60	-1789	-6,37	889	2,98
Франция	2224	15,00	1686	61,15	1997	7,11	854	2,86
Джерси	-717	-4,84	2122	76,97	608	2,17	832	2,78
США	708	4,77	209	7,58	402	1,43	495	1,66
Германия	349	2,35	1483	53,79	224	0,80	470	1,57
Казахстан	357	2,41	433	15,71	350	1,25	205	0,69
Венгрия	534	3,60	-452	-16,39	362	1,29	184	0,62
Китай	1271	8,57	645	23,39	345	1,23	140	0,47

Анализ данных Федеральной службы государственной статистики свидетельствует о том, что более всего проявляют интерес в капиталовложениях на территорию России такие страны, как Кипр, Багамы, Люксембург, Сингапур, Великобритания, Швейцария, Франция. Некоторым из данных стран принадлежат существенные производственные мощности на территории России, что обуславливает большой инвестиционный вклад в отечественную экономику с их стороны. Как можно увидеть из таблицы, приведенной выше, основная негативная тенденция по базовым странам-инвесторам наблюдается в 2015 г. Данная ситуация, безусловно, связана с геополитической напряженностью, общим снижением экономического роста в данный период, в также негативным инвестиционным климатом и непредсказуемыми реформами. Все эти события ограничили доступ ряда крупных отечественных организаций на иностранные финансовые рынки.

Как можно увидеть из табл. 1, больше всего инвестиций в Россию поступает на данный момент из Кипра. Отечественные компании на Кипр привлекают несколько базовых факторов, во-первых, это привлекательный налоговый режим, во-вторых, членство Кипра в Европейском союзе, в-третьих, достаточно благоприятная инвестиционная среда. Несмотря на изменения в страновой структуре притока иностранных инвестиций, на конец рассматриваемого периода можно наблюдать положительную динамику, восстановление и оптимизацию инструментов привлечения зарубежных инвестиций.

Таблица 2

Объем прямых иностранных инвестиций в Российскую Федерацию по видам экономической деятельности (по данным платежного баланса, процент к итогу) [7]

Вид экономической деятельности/Год	2013	2014	2015	2016	2017
ВСЕГО	100	100	100	100	100
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство, охота	0,48	0,41	0,50	0,32	0,30
Добывающая промышленность	13,50	11,16	13,02	23,51	18,91
Обрабатывающая промышленность	26,72	18,27	23,90	24,72	21,96
Оптовая и розничная торговля	22,67	22,10	28,37	23,32	22,22
Финансовая и страховая деятельность	16,06	21,61	13,97	10,25	12,20
Прочие отрасли	20,57	26,45	20,24	17,88	24,41

Как можно увидеть из таблицы, приведенной выше, на протяжении всего рассматриваемого периода наиболее популярными объектами иностранных вложений были такие области, как: оптовая и розничная торговля (в среднем за рассматриваемый период 23,74%), обрабатывающая (23,11%) и добывающая промышленности (16,02%), а также прочие отрасли. В добывающую промышленность включаются добыча топливно-энергетических ресурсов, например,

каменного угля, нефти, газа, бурого угля. В обрабатывающие производства входят: производство пищевых продуктов, табачных изделий, различных напитков, одежды, текстиля, обработка древесины, а также дальнейшее производство изделий из нее за исключением мебели, производство бумажных изделий, кокса и нефтепродуктов, химических продуктов, резиновых, пластмассовых изделий, металлургическое производство, разработка машин и оборудования автотранспортных средств, компьютерной и электронной техники и прочие производства.

Популярность данных направлений для иностранных инвесторов остается неизменной на протяжении всего анализируемого периода. Данное обстоятельство можно объяснить тем, что на данный момент используются лишь те вложения капитала, которые опираются на спекулятивные деньги, что означает максимально быстрое возвращение денежных средств.

Наличие существенных структурных диспропорций в отношении вложения зарубежного капитала в экономику Российской Федерации во многом объясняется отсутствием на уровне государства эффективной действующей промышленной политики, стремлением организаций с иностранным капиталом к посреднической деятельности, которая, ввиду разницы внутренних и мировых цен, приносит большие доходы. Динамику оттока капитала за последние пять лет можно увидеть на рис. 3.

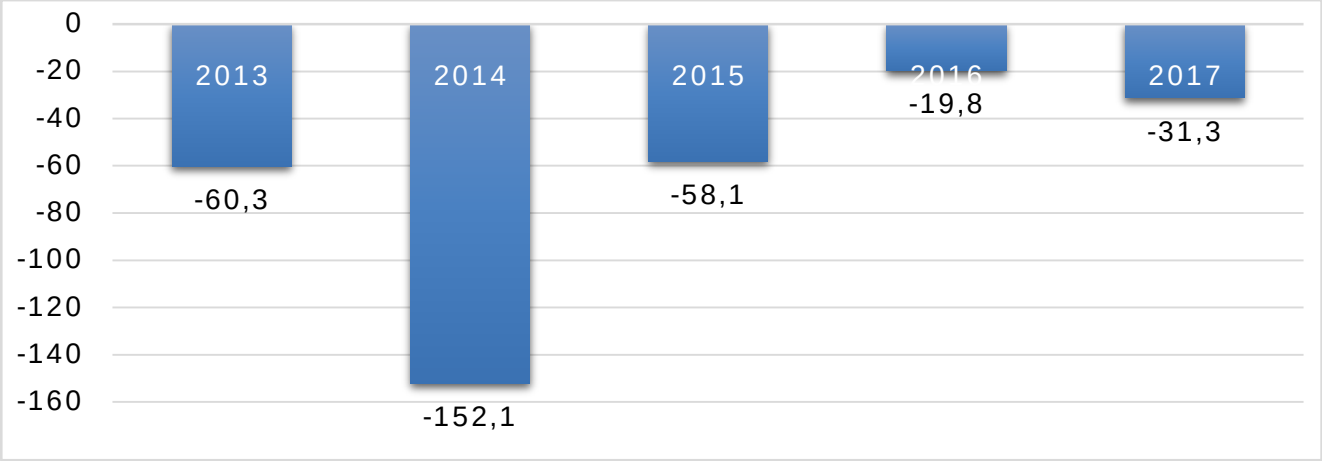


Рис. 3. Чистый ввоз/вывоз капитала частным сектором из Российской Федерации (млрд долл. США) [7]

Как можно увидеть из рис. 3, наибольший отток капитала за рассматриваемый период зарегистрирован в 2014 г. В анализируемом году отток капитала происходил как в виде роста долларизации вкладов, а также покупки наличной зарубежной валюты населением и организациями в ситуации повышенной внешнеэкономической неопределенности, так и в виде погашений задолженности российскими компаниями при наличии ограниченной возможности ее рефинансирования из-за введенных санкций. Главная составляющая часть сильного оттока капитала в рассматриваемом году – это выплаты по внешнему долгу. В 2014 г. нужно было выплатить практически 180 млрд долл. США. Сумма выплаты получилась большой, даже не смотря на факт рефинансирования покрытия экспортерами при помощи экспортной выручки части долга. Большая часть чистого оттока в 2014 г. преимущественно пришлась на банковский и корпоративный сектор, меньшая доля пришлась на обмен валютами в рамках операций Центрального Банка Российской Федерации.

Начиная с 2015 г. происходит резкое сокращение показателя чистого вывоза капитала в 2,6 раз в 2015 г. и почти в 3 раза в 2016 г. По данным Банка России, данное обстоятельство произошла в рассматриваемом периоде по причине существенного

снижения интенсивности сокращения внешних обязательств банковским сектором. Положительно сальдо счета платежного баланса в 2016 г. также оказалось намного ниже уровня предыдущего года в связи с замедлением темпов снижения экспортной составляющей «в условиях восстановления мировых сырьевых цен при стабилизации импорта товаров и уменьшения дефицита балансов услуг и оплаты труда [6].

В 2017 г. чистый отток капитала увеличивается более чем в 1,5 раза по сравнению с показателями 2016 г. Базовым событием на протяжении рассматриваемого года стало укрепление торгового баланса, которое произошло одновременно со сдержанным увеличением отрицательного сальдо других компонентов текущего счета. На фоне наблюдаемой положительной ценовой конъюнктуры на сырьевых рынках, можно было заметить существенный рост объема экспорта, в стоимостном выражении, по сравнению с импортом. Как показывает практика, проблема оттока капитала из страны в больших объемах характерна для тех стран, в которых сохраняются долгое время пробелы в государственной системе управления, а, именно в финансовой и законодательной сферах. Такие пробелы, в конечном счете, как раз и определяют состояние всего инвестиционного климата страны.

Инвестиционная политика требует постоянных дополнений и изменений в соответствии с меняющимися условиями и событиями, происходящими как внутри страны, так и в международном пространстве. При отсутствии таких корректировок, вносимых в инвестиционную политику органами государственной власти, возникает большое количество проблем, связанных с сокращением и стагнацией иностранных инвестиций. На данном этапе проводимого исследования представляется целесообразным рассмотрение основных проблем, возникающих при реализации процесса привлечения зарубежных инвестиций, а также факторов, неблагоприятно влияющих на приток иностранного капитала на территорию Российской Федерации.

Первая проблема, непосредственно связанная со снижением притока иностранных инвестиций в экономику Российской Федерации и превалированием неблагоприятного инвестиционного климата – это сильная бюрократизация экономики, выраженные коррупционные проявления и иная преступность. При масштабном распространении коррупции нарушаются в первую очередь конкурентные механизмы рынка. У субъектов рынка возникает неверие в способность власти определять и соблюдать честные правила рыночной игры. Ввиду этого ухудшается весь инвестиционный климат, актуализируются проблемы спада производства, обновления основных фондов и множество других. Рост коррупционных проявлений в экономике России происходит благодаря ряду объективных и субъективных обстоятельств. Во-первых, благодаря низкому уровню участия гражданского общества в контроле над государством. Во-вторых, коррупция разрастается из-за наличия зависимых судов и средств массовой информации и, в-третьих, благодаря политическому покровительству.

Вторая проблема, из-за которой иностранные инвесторы прекращают вложение капитала в экономику Российской Федерации – нестабильность экономической и социальной ситуации в стране. Существенное влияние на изменение инвестиционного климата в стране оказало введение санкций против России США, ЕС, Канадой, Японией и другими странами. Введение ограничений произошло по ряду геополитических и экономических причин. Страны, которые приняли ограничения по отношению к России, неоднократно продлевали срок их действия, а также ужесточали и увеличивали их, включая в санкционный список большое

количество как физических, так и юридических лиц. Санкции, безусловно, оказали отрицательное влияние на международные финансовые отношения Российской Федерации, что повлекло за собой существенное изменение объемов привлечения зарубежных инвестиций на территорию страны.

Третьей проблемой, из-за которой у иностранных инвесторов возникают трудности, связанные с вложением капитала в отечественную экономику, является проблема недостаточной проработанности в сфере регулирования отношений собственности, что приостанавливает залоговые гарантии, а также иные формы обеспечения безопасности зарубежных инвестиций.

Четвертой проблемой является достаточно невысокий уровень развития большинства элементов рыночной инфраструктуры, низкая развитость, а также изношенность транспортной, производственной инфраструктур.

Пятая проблема, ввиду которой наблюдается снижение притока иностранных инвестиций, это непроработанность нормативно-правовой базы. В последнее время в Российской Федерации активно применяются меры по реализации благоприятных условий для зарубежных инвесторов, однако, иностранные инвесторы все еще выделяют большое количество проблем в системе правового регулирования иностранных инвестиций. К примеру, в качестве одной из таких проблем можно выделить недостаток координационного взаимодействия между органами государственной власти на федеральном уровне, вследствие которой замедляется скорость осуществления решений и эффективность функционирования рынка в целом.

Помимо этого, существенной проблемой также является нехватка разъясняющих подзаконных актов при вступлении в силу новых законов и других нормативно-правовых актов. Данное обстоятельство негативно сказывается на корректной интерпретации норм права, порождая большое количество неопределенностей. Негативными факторами, с которыми имеет дело международный капитал, являются существование высоких административных барьеров, селективное применение норм законодательства, масштабное текущее государственное регулирование, которое регламентируется большим количеством инструкций, постоянное их изменение, а также применение норм, которые утратили силу.

Существует также и проблема, которая связана с инвестиционной составляющей инновационной деятельности. Суть данной проблемы состоит в недоверии потенциальных инвесторов к любым начинаниям организаций в сфере инновационной политики [3, с. 72]. Ввиду этого появляется необходимость в повышении уровня привлекательности Российской Федерации, а также ее субъектов для иностранных инвесторов, для чего потребуется значительное перераспределение внутренних инвестиций, проработка комплекса мероприятий, связанных со структурной модернизацией экономики, технологическому и техническому перевооружению сфер и производств, у которых возникает наибольшая потребность в стороннем инвестировании.

Зарубежных инвесторов интересует степень выгодности, окупаемости вложений капитала. Исключительная роль в данной группе принадлежит венчурным инвесторам, которые инвестируют в высокотехнологичные проекты, находящиеся на ранних стадиях их развития без материального обеспечения, а также каких-либо гарантий в обмен на долю в уставном капитале и управлении организацией. Для современной России характерны следующие проблемы инвестиций в инновации.

1. Низкая подготовленность инновационных проектов – ввиду неподготовленности проектной документации отечественные проекты рассматриваются по времени намного дольше, нежели зарубежные проекты. Данное обстоятельство происходит по причине отсутствия знаний для подготовки бизнес-плана, а также недостатка денежных ресурсов для привлечения сторонних специалистов по подготовке проектной документации.

2. Недостаток инновационной инфраструктуры – сложности, возникающие при полном доведении товара до рынка.

3. Риски иностранного инвестора – иностранные венчурные фонды сообщают о несовершенстве отечественного законодательства, в соответствии с которым не может быть совершена структуризация инвестиций таким образом, чтобы защищались права инвестирующего.

Таким образом, иностранные инвестиции на данный момент выступают в качестве одного из наиболее важных элементов развития экономики, а также ее перехода к инновационному развитию. Однако Российская Федерация сейчас является одним из наименее привлекательных государств для вложения зарубежного капитала ввиду наличия большого количества проблем и препятствий. Санкции, введенные странами Запада, спровоцировали еще больший отток иностранного капитала из страны. Введенные запреты и ограничения обострили уже существовавшие проблемы как в сфере привлечения зарубежного капитала, так и в экономике в целом.

На основании проведенного исследования проблем привлечения иностранного капитала, было выявлено, что стратегической целью проводимой органами государственной власти инвестиционной политики должно стать осуществление прорыва в инвестициях, а также базовых инновациях, которые создают структуру постиндустриального технологического способа производства. Поворот инвестиций к инновациям обеспечит устойчивое экономическое развитие России. Учитывая факторы негативного воздействия на всю инвестиционную деятельность по стране в целом, а также проведенный анализ существующих проблем, представляется целесообразным разработать пути их решения, а также минимизировать их отрицательное влияние. Рекомендации в области привлечения иностранных инвестиций в Российскую Федерацию, а также способы устранения существующих проблем будут приведены в последней части данной работы.

Одним из существенных блоков совершенствования политики привлечения иностранного капитала является стимулирование развития малого и среднего предпринимательства в субъектах. Оно преимущественно состоит из комплекса мер, направленных на стимулирование увеличения общего числа субъектов предпринимательской деятельности и также изменение отраслевой структуры организаций.

В целях решения выявленной ранее проблемы отсутствия правовых основ, которые обеспечивали бы защиту долгосрочных иностранных инвестиций, предлагается на правительственном уровне развивать отечественный финансовый рынок с целью финансирования инфраструктуры посредством активного внедрения инструментов инфраструктурных облигаций и фондов с одновременной идентификацией требований к оценке рисков финансовых инструментов с целью размещения в них пенсионных фондов, резервов страховых компаний.

Относительно выявленной в предыдущей части данной работы проблемы коррупционных проявлений и бюрократизации экономики, следует отметить, что для

эффективного ее решения, как показывает международная практика, следует применять такие меры, как публичное освещение в средствах массовой информации проводимую борьбу с коррупцией, предание гласности отдельным случаям проявления коррупционных преступлений и примененным к ним наказаниям.

Отдельно следует выделить инвестиционную политику по регионам Российской Федерации. Основная ее задача на данный момент должна заключаться в организации условий для эффективных зарубежных инвестиций в экономику регионов на принципах: доброжелательности во взаимоотношениях с иностранными инвесторами, сбалансированности как публичных, так и частных интересов, информационной открытости для зарубежных инвесторов, неизменности принимаемых инвестиционных решений, своевременного выполнения обязательств, касающихся поддержке и стимулирования инвестиций, а также ясности и простоты инвестиционного процесса [3, с. 40].

Секретариатом конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) была создана классификация средств стимулирования зарубежных инвестиций. Данная классификация включает в себя три базовые группы стимулов:

1. фискальные льготы;
2. финансовые льготы;
3. прочие льготы [5].

Фискальные стимулы состоят из налоговых каникул, снижения ставки налога на прибыль, инвестиционных и реинвестиционных скидок, увеличения сумм амортизационных отчислений, сокращения суммы налогооблагаемой прибыли в зависимости от количества работников, налоговых кредитов, сокращения налоговых ставок на специальные поступления иностранной валюты, преференциального налогообложения доходов от экспорта, сокращения взносов в социальные фонды, снижения экспортных пошлин, сокращения налогообложения экспортно ориентированного производства.

Таким образом, приведенные рекомендации в области привлечения иностранного капитала в экономику Российской Федерации позволят реализовать эффективную инвестиционную политику, снизить риски вложений, повысить инвестиционную привлекательность и имидж как страны, так и регионов, организовать необходимые условия для роста притока капитала в экономику и уменьшения его оттока.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2019).

2. Федеральный закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» от 25.02.1999 N 39-ФЗ (последняя редакция).

3. Глаголев С.Н. Проблемы иностранных инвестиций в России в условиях экономических санкций: монография. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2014. 263 с. URL: http://www.iprbookshop.ru/57292.html (дата обращения: 20.02.2020).

4. Зорина Т.М. Инвестиционная активность промышленных предприятий: рост или стагнация? // ПУФ. 2016. №4 (24).

5. Официальный сайт Конференции ООН по торговле и развитию. URL: https://www.un.org/ru/ga/unctad/ (дата обращения: 29.04.2020).

6. Официальный сайт Центрального Банка России. URL: https://www.cbr.ru/ (дата обращения: 29.04.2020).

7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/ (дата обращения: 29.04.2020).

КОРРУПЦИЯ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РФ

А.М. Чиркова, специалист 4 курса
(Научный руководитель к.ю.н., доцент Д.В. Головкина)
ПГНИУ, г. Пермь

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время коррупция является одной из основных проблем Российской Федерации. Несмотря на то, что угроза коррупции присутствует во всех сферах жизни общества (социальной, политической, сфере здравоохранения и др.), в экономической сфере коррупция представляет собой одну из наиважнейших проблем. Коррупция затрагивает все стадии производственного процесса, а также влияет на предоставление недостоверной статистической, налоговой и финансовой отчетности. Также данное явление находится в тесной взаимосвязи с теневой экономикой, которая оказывает негативное влияние на уровень экономической безопасности страны. В Российской Федерации коррупция представляет собой системное явление, она является главным фактором сохранения и роста теневой экономики.

Современное понятие термина «коррупция» сформировалось в XX в., однако на сегодняшний день в мире нет единого определения данного понятия. Также многие источники не дают целостного определения «коррупция». Определяя ее, они используют перечень подлежащих криминализации деяний: подкуп национальных публичных должностных лиц; подкуп иностранных публичных должностных лиц и должностных лиц публичных международных организаций; хищение, неправомерное присвоение или иное нецелевое использование имущества публичным должностным лицом; злоупотребление влиянием в корыстных целях; злоупотребление служебным положением.

В российском законодательстве определение коррупции дается в Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»:

«Коррупция» – это:

1. злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;
2. совершение деяний, указанных в подпункте «а», от имени или в интересах юридического лица» [1].

Также, довольно часто встречается такое понятие коррупции, которое подразумевает под собой выполнение лицом заведомо противоправных действий, которые противоречат как закону, так и моральным устоям, результатом которых является выгода, получаемая второй стороной, а само коррумпированное лицо получает вознаграждение от данной стороны.

Многообразие точек зрения на определение коррупции свидетельствует о сложности этого явления и требует более глубокого и всестороннего его изучения.

Существует множество причин возникновения коррупции. В Российской Федерации причинами являются следующие моменты:

© Чиркова А.М., 2020

Первой причиной является безответственное положение исполнительной власти. В действующей Конституции и российском законодательстве чиновник в исполнительную власть назначается либо правительством, либо президентом, т.е. без обсуждения в законодательных учреждениях, а также в местных органах власти и самоуправления. Это приводит к тому, что люди, которые рассчитывают на какие-либо дополнительные незаконные выгоды, специально выдвигают на высшие посты своих представителей. На данный момент это все является большой проблемой, потому что исполнительная власть не несет никакой ответственности перед органами представительной власти, перед судом, перед законом, а самое главное перед населением.

Однако у первой причины существует еще две причины. Первая – это несовершенства в Конституции и законодательстве. Данные изъяны состоят в том, что исполнительная власть по законным основаниям выведена из под контроля других ветвей власти. Второй причиной являются недостатки действующей правовой системы. Она не устанавливает персональной ответственности чиновника за выполнение порученных ему функций.

Второй основной причиной является отрыв общества от власти. Исходя из того, что Россия является демократическим государством, в системе управления существует народовластие. Граждане являются неотъемлемой частью в системе принятия решений государственными органами. На начальных этапах структурного изменения положения общества происходит социально-экономический спад, что так или иначе приводит к разочарованию и снижению доверяю общества к государственной власти. Что касаемо такой проблемы как коррупция, на низовом и верхушечном уровне власти коррупция не может быть подавлена без вмешательства общественных организаций.

Целью изучения и понимания причин коррупции является появление возможности предотвратить коррупционные проявления сегодня, а также обеспечить совместную деятельность общества и государства. Однако на сегодняшний день уже известны многие причины возникновения коррупции, но она до сих пор не искоренена полностью.

Коррупция является одной из наиболее серьезных проблем для российского общества. С каждым годом влияние коррупции на экономику увеличивается. Под влиянием коррупции ухудшается уровень функционирования государства в различных сферах, а именно политической, экономической, социальной, что в свою очередь негативно сказывается на национальной экономике в целом.

Для измерения уровня коррупции на международном уровне используется «Индекс восприятия коррупции». Данный индекс позволяет измерить уровень восприятия коррупции в государственном секторе различных стран. Он составляется на основании опросов экспертов и предпринимателей, проведенных независимыми организациями по всему миру, и выходит ежегодно. Страны мира ранжируются по шкале от 0 до 100 баллов, где ноль обозначает самый высокий уровень восприятия коррупции, а сто – самый низкий. Так, по данным Transparency International Российская Федерация в период с 2015 по 2019 гг. потеряла один балл в мировом рейтинге, и ее балл стал равен 28. На данный момент Россия является второй из наиболее коррумпированных сравниваемых стран после Венесуэлы. Причиной этому послужило снижение уровня восприятия коррупции в таких странах как Казахстан и Украина [4].

По оценке экспертов, в России население ежегодно 50% своих доходов отдает в качестве взяток, т.е. их размер практически сравнялся с ВВП страны.

Также можно измерить уровень коррумпированности регионов по количеству полученных жалоб на коррупцию из различных регионов:

Таблица 1

Уровень коррумпированности регионов по данным жалоб [3]

Место	Регион России	Уровень коррупции в %
1	Москва	28,90%
2	Московская область	5,60%
3	Краснодарский край, Ленинградская область, Саратовская область, Республика Татарстан, Республика Крым, Самарская область	по 3,7% каждый регион соответственно
4	Ростовская область	2,80%
5	Ставропольский край, Архангельская область, Курганская область, Республика Мордовия, Липецкая область, Челябинская область, Белгородская область, Нижегородская область, Республика Ингушетия, Новосибирская область, Тамбовская область, Республика Чувашия	по 1,8% каждый регион соответственно

Самым коррумпированным районом является город федерального значения Москва. Москва стала средоточием коррупции в силу огромных финансовых потоков и концентрации органов государственной власти. Второе же место занимает Московская область.

Динамика преступности в сфере экономики (2015-2018) [5]

Как видно из графика за исследуемый период произошли изменения связанные со снижением выявленных преступлений экономического характера. Есть основания предполагать, что, скорее всего, это связано с сокращением количества совершенных экономических преступлений.

По данным МВД РФ можно определить долю коррупционных преступлений совершенных в экономической сфере относительно коррупционных преступлений всего.

Таблица 2

Преступления коррупционной направленности [5]

Год	Преступлений всего	Преступления экономической направленности	Отношение преступлений в экономической сфере к преступлениям всего, %
2015	32455	30143	93%
2016	32924	27050	82%
2017	29634	21948	74%
2018	30495	23234	76%

Как видно из таблицы коррупционные преступления в основном происходят в экономической сфере, т.к. преступления в экономической сфере занимают с 2015-2018 гг. долю более чем 70% в общей сумме коррупционных преступлений. В течение наблюдаемого период наблюдается взаимосвязь падения (роста) уровня преступлений всего и падения (роста) преступлений экономической направленности. Отсюда можно сделать вывод что, скорее всего именно снижение (повышение) преступлений экономической направленности влияет на изменение уровня преступлений всего.

Положительная динамика изменений уровня коррупционных преступлений является результатом проведения различных мероприятий, целью которых является обсуждение вопросов создания механизма взаимодействия правоохранительных органов с общественными объединениями и иными институтами гражданского общества в области противодействия коррупции, а также более активной и тщательной работы антикоррупционных подразделений.

Как подчеркнуто в ежегодном Послании Президента РФ Федеральному Собранию РФ: «коррупция – один из главных барьеров на пути нашего развития» [2]. Очевидно, что борьба с ней должна вестись по всем направлениям: от совершенствования работы правоохранительной и судебной систем, законодательства до воспитания в гражданах нетерпимости к любым, в том числе бытовым, проявлениям этого социального зла. Чтобы успешно бороться с коррупцией, все сферы государственного управления должны стать открытыми для общества, включая деятельность органов государственной власти, судов и органов судейского сообщества.

Для усиления экономической безопасности в стране, необходимо проводить комплекс мероприятий по предотвращению, ограничению и искоренению такого явления как коррупция. Антикоррупционная политика как раз и включает данные меры и мероприятия.

По данным МВД РФ в рамках современной антикоррупционной политики, в период с 2015 по 2018 гг. были проведены следующие мероприятия.

В 2015 г. проведено 6744 проверок достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных сотрудниками органов внутренних дел. По их результатам к дисциплинарной ответственности привлечено 4090 сотрудников, из них 32 – уволено со службы в органах внутренних дел. Проведено 55 проверок сведений о расходах, по результатам которых к дисциплинарной ответственности привлечено 26 сотрудников.

В 2016 г. проведено 7229 проверок достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных сотрудниками органов внутренних дел. По их результатам к дисциплинарной ответственности привлечено 4578 сотрудников, из них 23 – уволено со службы в органах внутренних дел. Проведено 97 проверок сведений о расходах, по результатам

которых к дисциплинарной ответственности привлечено 40 сотрудников, из них – 1 уволен со службы в органах внутренних дел.

В 2017 г. возросло количество проведенных проверок достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых сотрудниками органов внутренних дел, до 9064. По их результатам к дисциплинарной ответственности привлечены 5516 сотрудников, из них 34 – уволены со службы в органах внутренних дел. Проведено 323 проверки сведений о расходах, по результатам которых к дисциплинарной ответственности привлечены 38 сотрудников.

Одним из основных итогов 2018 г. является проведённый комплекс мероприятий антикоррупционной направленности, в том числе в рамках выполнения Национального плана противодействия коррупции на 2018-2020 гг. Утверждён ведомственный план противодействия коррупции, организована работа по выполнению комплексного плана совместных мероприятий по антикоррупционному просвещению и формированию в обществе нетерпимости к коррупционному поведению. Проведено 10743 проверки достоверности и полноты представленных сведений о доходах, по результатам которых к дисциплинарной ответственности привлечено 6319 сотрудников, из них уволено со службы – 40. Проведено 600 проверок представленных сведений о расходах, к дисциплинарной ответственности привлечено 122 сотрудника, уволено со службы – 3. С 6140 до 5863 сократилось количество поступивших обращений от граждан и организаций о совершении сотрудниками коррупционных правонарушений. Наибольшее количество обращений граждан о совершении сотрудниками коррупционных правонарушений зарегистрировано в ГУ МВД России по г. Москве (845), Московской (626), Ростовской (447), Свердловской (304) областям, ГУ МВД России по Ставропольскому краю (229). Усилен контроль за соблюдением сотрудниками органов внутренних дел обязанностей, ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции.

Несмотря на все проводимые меры, антикоррупционная политика имеет как положительные, так и отрицательные моменты, вот некоторые из них:

Основной проблемой является не налаженная система наказаний, предусмотренных за совершение коррупционных правонарушений представителями власти:

- За направления бюджетных средств бюджета РФ и оплаты денежных обязательств в целях, полностью или частично не соответствующих определённому закону о бюджете, законодательством РФ установлено, что наказание можно понести только в виде административной ответственности, вне зависимости от сумм нецелевого использования;
- По причине недобросовестного выполнения своих обязанностей и возможность принятия неправомерных решений правоохранительными органами и органами суда, за взяточничество к лишению свободы приговаривается 1 орган власти из 25. Причиной этому является коррумпированность в вышеперечисленных органах правопорядка;
- Приоритетным направлением в принятии законов и иных нормативно-правовых актов является смягчение ответственности за совершение коррупционных действий чиновниками, так например, за взяточничество они получают в качестве наказания принудительные работы;

- Незаконное обогащение не предполагает уголовной ответственности, что является затрудняющим фактором преследования коррупционных правонарушений;
- Чаще всего декларации о доходах и расходах госслужащих не проверяются на достоверность, так как проверка не является обязательным мероприятием;
- При предъявлении государственным служащим заведомо ложную информацию в декларации о доходах и расходах, он не подвергается ответственности немедленно, есть шанс избежать ее;
- В случае конфликта интересов отсутствуют жёсткие дисциплинарные и административные меры ответственности и многое другое.

Формирование антикоррупционного правового порядка связано с принятием целого комплекса законодательных мер и проведением организационных мероприятий, которые обеспечивают систематическую целенаправленную деятельность органов государственной власти, общественного самоуправления и граждан по противодействию и профилактике коррупции.

Исходя из недостатков антикоррупционного законодательства РФ, для улучшения состояния в стране необходимо рассмотреть пути совершенствования имеющейся антикоррупционной политики РФ:

1. Необходимо создать такой механизм противодействия коррупции, который будет предполагать конфискацию имущества. Он должен включать в себя не только обращение изъятого имущества, которое уже было установлено как полученное в процессе коррупционных действий, в пользу государства, но и имущество, приобретённое лицом в период, начинающийся с момента регистрации факта коррупционной преступления по момент непосредственного разоблачения лица.
2. Создание сети многофункциональных центров представления государственных и муниципальных услуг, благодаря которым происходит снижение непосредственных контактов государственных и муниципальных служащих с приобретателями услуг, вследствие чего происходит минимизация рисков совершения коррупционных деяний, является ещё одной важной тенденцией реализации антикоррупционной политики.
3. Реализуя программу борьбы с коррупцией, власть должна эффективно привлекать к этому широкие общественные круги, в первую очередь предпринимательские, и независимые средства массовой информации.
4. Особое внимание должно быть уделено воспитанию правового и гражданского сознания и получению навыков поведения в демократическом правовом обществе, в том числе навыков антикоррупционного поведения.
5. Обеспечение прозрачности в деятельности органов правопорядка, в особенности в работе судов общей юрисдикции.
6. Установление временных границ, в течение которых необходимо избавиться от коррупции, а также установление порядка ликвидации факторов, влияющих на коррупцию, в действующем законодательстве.
7. Привлечение общественности к обсуждению законопроектов, а следовательно и к их улучшения, с помощью применения новых форм общественной экспертизы. А также законодательно установить права и свободы общественности в решении данных вопросов.

Результатом осуществления вышеперечисленных законодательных мер станет более эффективная борьба с коррупционными правонарушения, а следовательно повысится доверие граждан к власти что в свою очередь приведёт к стабильном у и

устойчивому политическому положению страны, а также к стабильном экономическому и социальному развитию региона.

Исследование данной проблемы проводилось с учетом затруднения получения информации, так как коррупция – это явление, которое не всегда можно обнаружить, а также оно не всегда придается огласке. Чем больше преступлений связанных с коррупцией обнаруживается и придается огласке, тем население более информировано и может эффективнее противостоять данному явлению, содействуя специальным органам, как на уровне местного самоуправления, так и на федеральном уровне. Участие общественности в противостоянии коррупции является одним из наиболее важных факторов успешной борьбы с ней.

Как показали исследования, коррупция является обширной проблемой, так как она задевает все сферы жизни населения региона, что в свою очередь отражается на общем состоянии страны. Россия – это развивающаяся страна. Одним из факторов развитости страны служит ее экономическое состояние. Коррупция в свою очередь является непосредственной угрозой для экономической безопасности, так как влечет за собой такие последствия, которые имеют прямое негативное влияние на экономику регионов и страны в целом. А именно: коррупция искажает развитие бизнеса, уменьшает эффективность государственного управления, стимулы к инвестициям, сдерживает экономическое и политическое развитие, порождает социальное неравенство, а также вносит определенную нестабильность в политический процесс. Россия продолжительное время является одной из самых коррумпированных стран в мире, а общий мировой показатель коррумпированности не имеет положительной динамики.

Антикоррупционная политика является неотъемлемым направлением политики государства. На данный момент меры, направленные на предотвращение и устранение коррупции, проводятся во всех регионах Российской Федерации. Как было замечено в процессе исследований мероприятий, проведенных в период с 2015 по 2018 гг., количество проводимых мероприятий увеличивалось с каждым годом, качество их проведения улучшалось и как результат многие из них имеют положительные результаты.

Однако не стоит забывать о том, что по мере реализации данных мер, коррупционеры прибегают к новым методам получения незаконных вознаграждений. Коррупция является скрытым явлением, которое очень трудно выявить. Именно с этой целью государству необходимо чаще проводить реформы в сфере антикоррупционной политики и законодательства в частности. Также стоит понимать, что искоренить коррупцию в современном обществе практически невозможно, а вот снизить ее негативный эффект на состояние страны в целом с помощью уменьшения случаев, ужесточения наказания и других методов вполне возможно.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации.

2. Антикоррупционная политика Российской Федерации // ЖИТЬ В РОССИИ интернет-журнал. URL: https://жить-в-россии.рф/antikorruptsionnaya-politika-rf/ (дата обращения: 25.04.2020).

3. Ассоциация адвокатов России за права человека. URL: http://www.rusadvocat.com/node/1235 (дата обращения: 13.05.2020).

4. Индекс восприятия коррупции // Transparency International Россия. URL: https://transparency.org.ru/research/v-rossii/rossiya-v-indekse-vospriyatiya-korruptsii-2018-28-ballov-iz-100-i-138-mesto.html (дата обращения: 15.04.2020).

5. Противодействие коррупции // Министерство Внутренних Дел Российской Федерации. URL: https://мвд.рф/anticorr (дата обращения: 10.05.2020).

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РФ

А.М. Шелков, специалист 4 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Ю.Д. Субботина)
ПГНИУ, г. Пермь

На современном этапе развития мирового экономического сообщества способность к привлечению инвестиций, с одной стороны, к экономически эффективному инвестированию – с другой, является ключевым фактором для формирования инвестиционного потенциала любой страны.

Инвестиционная привлекательность определяет текущее положение страны в мировой экономике, позволяет оценить степень конкурентоспособности национальной экономики и увеличить ее привлекательность на мировой арене.

Привлечение инвестиций является одной из важнейших задач государственной политики, нацеленной на увеличение экономического благосостояния населения и равномерному развитию регионов путем перераспределения привлеченных ресурсов. Актуальность данной темы также обусловлена возможностью образования кризисных явлений, способных возникать в стране на любом этапе ее становления, поскольку на фоне кризиса и недостатка финансовых ресурсов, способность привлечения иностранных инвестиций определяет дальнейшее развитие государства и пути выхода из кризисного состояния.

Политика привлечения иностранных инвестиций представляет собой долговременную стратегию, основными целями которой являются создание общества с высоким уровнем жизни и глобализация экономики и ее ключевых процессов, связанных с товарооборотом, финансовыми вложениями, рынками труда и капитала. Именно поэтому увеличение инвестиционной привлекательности РФ – это актуальная задача, поставленная перед государством в рамках вопроса об экономическом развитии страны.

Термин инвестиционная привлекательность в экономической литературе является относительно новым. Однако, на сегодняшний день, основной проблемой при определении значения инвестиционной привлекательности является не слабая разработанность темы, а, наоборот, разнообразие подходов авторов.

В большинстве случаев, авторы сходятся во мнении и дополняют друг друга относительно точки зрения, что привлекательность рассматривается с позиции субъекта, который является предметом привлечения ресурсов.

Ученые, предлагающие определение инвестиционной привлекательности субъектов хозяйствования проводить во взаимосвязи с оценкой эффективности инвестиций и инвестиционной деятельности, считают, что эффективность инвестиций определяет инвестиционную привлекательность, а инвестиционная привлекательность – инвестиционную деятельность. Чем выше эффективность инвестиций, тем выше уровень инвестиционной привлекательности масштабнее инвестиционная деятельность, и наоборот.

В наиболее общем виде инвестиционная привлекательность – это совокупность финансово-экономических показателей, которые влияют на предпочтения инвестора в выборе того или иного объекта инвестирования [4, с. 443].

В условиях постоянного изменения экономической среды, одним из ключевых критериев инвестиционной привлекательности страны является своевременная и полная оценка факторов способных влиять на инвестиционный климат.

© Шелков А.М., 2020

Наиболее известная методика оценивания инвестиционной привлекательности страны изложена агентством Standard&Poor's. Она предполагает оценку инвестиционного климата, путем присвоения стране или ее региону категории, характеризующей платежеспособность объекта оценки (табл. 1). Рейтинги составляются на основе выводов экспертов и математических моделей. Аналитики получают информацию из опубликованных отчетов, а также из бесед с руководством организации. При составлении математической модели рейтинговое агентство оценивает качество активов, ресурсную базу, рентабельность, основываясь, прежде всего на данных финансовой отчетности, которую организация готовит для собственных нужд или для представления в регулирующие органы.

Таблица 1

Категории оценки платежеспособности Standard&Poor's [3]

Инвестиционная категория	AAA	возможности эмитента по выплате долга и процентов чрезвычайно велики
	AA	возможности эмитента по выплате долга и процентов достаточно велики
	A	возможности эмитента по выплате долга и процентов достаточно велики, но зависят от внутриэкономической ситуации
Спекулятивная категория	BBB	возможности эмитента по выплате долга и процентов зависят от внутриэкономической ситуации на момент погашения
	BB	нестабильность внутриэкономической ситуации может повлиять на платежеспособность эмитента
	B	ограниченная платежеспособность эмитента, соответствующая, тем не менее, текущему объему выпущенных обязательств
Аутсайдерская категория	CCC	некоторая защита интересов присутствует, однако риски и нестабильность высоки
	CC	платежеспособность эмитента сильно зависит от внутриэкономической ситуации
	C	платежеспособность эмитента полностью зависит от внутриэкономической ситуации
	D	долги просрочены

Методы оценки инвестиционной привлекательности представляют собой учет показателей, характеризующих инвестиционный климат страны. Результатом оценки выступает заключение, отражающее степень риска инвестирования в экономику конкретного государства для зарубежных инвесторов. Методы оценки существенно различаются между собой, в первую очередь, за счет применяемой технологии оценки и выбранных показателей, однако, общим критерием оценивания инвестиционной привлекательности государства является оценка его инвестиционной политики, законодательства в сфере инвестиций и платежеспособность.

Согласно данным рейтинга агентства «Bloomberg» за 2018 г. Российская Федерация занимает 15 место среди развивающихся стран с наиболее привлекательным инвестиционным климатом. Рейтинг был составлен на основе анализа таких показателей, как объем и динамика ВВП, сальдо текущего счета для каждой отдельной страны, оценка ее суверенных активов, эффективный валютный курс и суверенный кредитный рейтинг [10].

Невысокая позиция РФ в списке «Bloomberg» определяется низкими показателями суверенного кредитного рейтинга, составленного на основе данных агентства «StandardandPoor's». Такой суверенный кредитный рейтинг страны осложняет отечественным компаниям кредитование на иностранных рынках [11].

В ежегодном рейтинге компании «Ernst&Young» Российская Федерация оказалась на 9 строчке, среди топ-20 европейских стран, лидирующих по количеству проектов прямых иностранных инвестиций. В 2018 г. зарубежные инвесторы вложили средства в 211 проектов на территории Российской Федерации (табл. 2).

Таблица 2

Рейтинг стран по количеству проектов ПИИ [8]

Рейтинг	Страна	2017	2018	Изменение
1	Великобритания	1205	1054	-13%
2	Франция	1019	1027	1%
3	Германия	1124	973	-13%
4	Испания	237	314	32%
5	Бельгия	215	278	29%
6	Польша	197	272	38%
7	Турция	229	261	14%
8	Нидерланды	339	229	-32%
9	Россия	238	211	-11%
10	Ирландия	135	205	52%

По сравнению с 2017 г. количество ПИИ сократилось на 11% (238 проектов в 2017 г.), что соответствует общеевропейской тенденции уменьшения общего количества проектов и снижения инвестиционной активности в связи с Brexit и замедлением темпов экономического роста в Европе. Стоит отметить, что низкая инфляция и ускорение роста российской экономики до 2,3% в 2018 г. стали важными факторами привлекательности для иностранных инвесторов. Кроме того, стабилизация роста цен в пределах 4% в год делает возможным долгосрочное планирование [5].

Немаловажным фактором при оценке инвестиционной привлекательности государства является анализ прямых инвестиций в денежном выражении. Определяя инвестиционный климат РФ, необходимо учитывать совокупность инвестиций поступающих от иностранных инвесторов и средств, инвестируемых РФ в другие страны (табл. 3).

Таблица 3

Чистый приток инвестиций в РФ (млрд долл. США) [9]

Год	Инвестиции в РФ из-за границы	Инвестиции из РФ за границу	Чистый приток инвестиций
2014	22	57,1	-35,1
2015	6,9	22,1	-15,2
2016	32,5	22,3	10,2
2017	28,6	36,8	-8,2
2018	8,8	31,9	-23,1

В 2018 г. отток инвестиций составил 23,1 млрд долл., что является крупнейшим значением после политических событий, произошедших в 2014 г. Такую ситуацию связывают со снижением темпов возвращения средств из оффшорных зон. Однако основной проблемой недополучения инвестиций эксперты называют не

безвозвратные денежные потоки в оффшорные зоны, а снижение интереса частных компаний к российскому рынку. Причина этому – низкие темпы роста российской экономики, в сравнении с экономикой других развивающихся стран.

Так же среди причин снижения количества прямых инвестиций в РФ выделяют административные барьеры. Генеральный директор «Сервье Рус» Ксавье Морилон рассказал, что 15 лет назад его компании пришлось потратить пять лет, чтобы запустить локализованное производство в Подмосковье. Он отметил, что сейчас реальные сроки для компаний, желающих работать на российском рынке и иметь здесь производственные площадки, снизились в два раза, однако это по-прежнему длительный и затратный процесс [7].

При решении об инвестировании средств в РФ, иностранные инвесторы также принимают во внимание статистические данные, согласно которым около 40% всех компаний на территории РФ осуществляют свою деятельность с государственным участием или являются государственными корпорациями. Этот факт обуславливает преимущество государственных компаний над частными, что в свою очередь ведет к неравной конкуренции.

Одним из инвестиционных рисков, влияющих на снижение инвестиционной привлекательности, является высокий уровень коррупции. Коррупция оказывает негативное влияние на привлечение иностранных и отечественных инвестиций. При выборе объекта инвестирования, инвестор оценивает возможные риски, в том числе недополучение прибыли ввиду фактора коррупции.

Для оценки уровня коррупции на международном уровне используется «Индекс восприятия коррупции», составленный международной неправительственной организацией Transparency International. Индекс, позволяющий измерить восприятие коррупции в конкретной стране, составлен с учетом опроса экспертов и предпринимателей по всему миру. Страны мира ранжируются по шкале от 0 до 100 баллов, где 0 обозначает самый высокий уровень восприятия коррупции, а 100 – самый низкий.

В последние годы Индекс восприятия коррупции РФ находится на стабильно высоком уровне, что позволяет сделать вывод о коррумпированности экономических отношений внутри страны. Однако, представляется возможным проследить закономерность снижения позиций РФ в рейтинге восприятия коррупции: в 2015 – 119-е, в 2016 – 131-е, в 2017 – 135-е, в 2018 – 138-е. Только в 2019 г. Россия смогла вернуться на одну строчку вверх, что невозможно трактовать, как структурные изменения криминогенной ситуации в стране. Отрицательная динамика состояния коррумпированности российской экономики обусловлена недостаточными мерами по воздействию на преступную среду – вместо системного противодействия коррупции осуществляется точечное воздействие на уголовные дела. Так же причинами снижения рейтинга РФ связывают с неэффективным развитием существующих антикоррупционных инструментов и отсутствием ратификации Конвенции о гражданско-правовой ответственности за коррупцию [6].

Государства с наибольшим индексом восприятия коррупции, в число которых входит РФ, являются наименее привлекательными для иностранных инвесторов. Большинство крупных инвесторов предпочитают вкладывать свои средства и разворачивать деятельность на территории стран с прозрачными, не бюрократизированными схемами осуществления экономических сделок.

Мировая экономика и инвестиционная привлекательность отдельного государства в частности не могут не зависеть от политической ситуации, так,

присоединение Крыма к территории Российской Федерации в 2014 г. повлекло рекордный отток инвестиций из экономики РФ (152 млрд долл. США).

Таким образом, развитие российской экономики и её ключевых отраслей напрямую зависит от иностранных инвестиций. На основе анализа ряда зарубежных рейтингов, можно сделать вывод о неоднозначном положении РФ в списке стран с самым привлекательным инвестиционным климатом. Если по количеству проектов ПИИ РФ можно сравнить с экономически развитыми странами Европы, то инвестиции, оцениваемые в денежном выражении, имеют отрицательную динамику и сравнимы лишь с показателями развивающихся стран с малоэффективной экономикой. К причинам такого сокращения прямых инвестиций в российскую экономику относят коррупцию, административные барьеры вступления на российский рынок и политическую ситуацию. Совокупность проблем, препятствующих привлечению инвестиций в РФ, обуславливает возникновение инвестиционных рисков, которые, в свою очередь, влияют на снижение инвестиционной привлекательности РФ. Проблемы, выявленные в ходе анализа, имеют разный характер и масштаб воздействия на инвестиционный климат страны. Учитывая степень влияния проблем инвестиционной привлекательности на экономику РФ, необходимо рассмотреть пути ликвидации и минимизации последствий инвестиционных проблем РФ.

Исходя из необходимости повышения инвестиционной привлекательности РФ, стоит обозначить основные направления политики по минимизации инвестиционного риска и, как следствие – увеличения инвестиционной привлекательности страны.

Во-первых, важнейшим направлением увеличения инвестиционной привлекательности РФ является противодействие коррупции. Основные пути снижения влияния коррупции на экономику РФ отражены в Федеральном законе от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" [1]. Ключевыми факторами снижения уровня коррупции являются меры по сокращению сфер администрирования и регулирования, ограничению полномочий государственных чиновников по вмешательству в хозяйственные процессы и разработке прозрачных процедур исполнения административных функций.

Основными направлениями противодействия коррупции выделяют:

1. Осуществление государственных закупок на исключительно конкурсной основе. Проводить меры, нацеленные на выявление и пресечение случаев коррупции в сфере государственных закупок путем:

1.1. Проведения тестов кандидатов, составляя психологический портрет;

1.2. Мотивации сотрудников дополнительным заработком («доплата за честность») в размере 10% от существующей заработной платы;

1.3. Ежегодное изменение состава сотрудников, с целью избежать сотрудничества чиновников с поставщиками;

2. Устранение необоснованных запретов и ограничений, особенно в области экономической деятельности;

3. Обеспечение прозрачности доступа к информации относительно инвестиционной деятельности за счет:

3.1. Публикация отчетности о результатах деятельности для всеобщего обозрения и возможности аудиторской проверки;

3.2. Создание портала для отслеживания операций инвестиционной деятельности в режиме реального времени;

4. Укрепление международного сотрудничества и развитие эффективных форм сотрудничества с правоохранительными органами и со специальными службами, с подразделениями финансовой разведки и другими компетентными органами иностранных государств и международными организациями в области противодействия коррупции

4.1. Организация совместных обучающих мероприятий между правоохранительными органами РФ и других стран;

4.2. Формирование и перенимание ценностей из стран, где уровень коррупции считается низким (моральные устои ряда Азиатских стран);

4.3. Ориентация на этическую составляющую службы в государственных органах США;

5. Оптимизация и конкретизация полномочий государственных органов, которые должны быть отражены в административных и должностных регламентах за счет:

5.1. Конкретизации понятий большинства мер государственного принуждения;

5.2. Создания словаря терминов коррупционной направленности и их однозначной трактовки;

5.3. Искоренения «лазеек» закона, путем пересмотра большинства старых нормативно правовых актов с учетом динамично развивающейся экономической деятельности, внедрение четкой регламентации и квалификации преступлений кибер-направленности.

Необходимым условием при осуществлении мер по противодействию коррупции является непрерывность воздействия антикоррупционных методов на преступную среду. Коррупция – это явление, которое невозможно искоренить полностью, ведь оно чаще всего имеет скрытый характер, что усложняет его выявление и пресечение. Только при непрерывном усовершенствовании и осуществлении антикоррупционных методов возможна минимизация уровня коррупции. Многие инвесторы при принятии решения о вложении в определенную страну или ее субъект большое внимание уделяют оценке уровня коррупции в конкретных регионах инвестирования, так как коррупция является риском для инвесторов. Именно поэтому снижение уровня коррупции благоприятно скажется на инвестиционной привлекательности, как отдельных регионов, так и страны в целом.

Во-вторых, необходимо обратить внимание на законодательство, регулирующее инвестиционную деятельность в РФ. На сегодняшний день уровень нормативно-правовой разработанности инвестиционной деятельности в РФ отстает от мировой тенденции развития законодательных норм в сфере инвестиций. Учитывая проблемы административного контроля деятельности инвесторов на территории РФ, необходимо разработать и применить меры по совершенствованию законодательства в сфере инвестиций:

1. предоставление иностранным инвесторам гарантий, связанных с возможным изменением обстановки на внутреннем рынке в течение всего периода реализации инвестиционного проекта;

2. формирование равных условий для российских и зарубежных инвесторов путем создания конкурентной среды и наделения равными возможностями использования государственными привилегиями и льготами;

3. определение границ влияния государственных органов власти РФ как на федеральном, так на региональном уровнях;

4. создание системы управления гарантиям и льготам, четко разграниченной между органами разных уровней;

5. приведение законодательства РФ по стандарты международных инвестиционных и торговых организаций путем расширения многосторонних соглашений о гарантиях и взаимной защите инвестиций.

Совершенствование законодательства в сфере инвестиций будет способствовать преодолению административных барьеров за счет нормативного закрепления условий об упрощении процедур регистрации иностранных предприятий, сокращении сроков рассмотрения документов и выдачи лицензий иностранным инвесторам, нацеленным на осуществление проектов на территории РФ на 10%.

В-третьих, закономерной реакцией на сложившуюся политическую ситуацию является развитие и поддержка отечественного производителя, путем совершенствования технологий отечественно производства и сбыта продукции на внутренних рынках. Эффективным инструментом повышения инвестиционной привлекательности РФ в условиях санкционного давления является создание особых экономических зон, предполагающих льготные условия ведения бизнеса для предпринимателей. Особая экономическая зона – часть территории Российской Федерации, которая определяется Правительством Российской Федерации и на которой действует особый режим осуществления предпринимательской деятельности, а также может применяться таможенная процедура свободной таможенной зоны [2, ст. 2]. Наличие таких зон является одним из факторов, влияющих на предпочтения как иностранных, так и отечественных инвесторов, что обуславливает необходимость увеличения количества ОЭЗ.

В условиях напряженного взаимодействия со странами Запада и фактической невозможностью привлечения всего потенциала инвестиций из стран, оказывающих санкционное давление, целесообразным является переориентирование на сотрудничество с Восточными странами. Налаживание механизмов экспорта и импорта с Китаем, Японией и Кореей, ориентированных на высокотехнологичную экономику. Таким образом, можно сказать, что введение санкций против РФ способно стать толчком к качественному пересмотру структуры экономики страны, способствующему наращению потенциала отечественных производителей и выход на рынки новых зарубежных партнеров. Пути повышения инвестиционной привлекательности РФ предполагают реализацию конкретных мер по предотвращению проблемных отраслей инвестиционного климата РФ. Качественное улучшение инвестиционной привлекательности РФ возможно только при условии одновременного и долговременного воздействия государственных органов и органов местного самоуправления на инвестиционные риски, выявленные при анализе проблем инвестиционного климата РФ.

Анализируя проблемные зоны инвестиционной привлекательности РФ, стоит обратить внимание на различный характер и масштаб негативных последствий существующих в настоящее время проблем инвестиционного климата. В целях увеличения инвестиционной привлекательности РФ, государственные органы разрабатывают методы предотвращения и минимизации эффекта негативных последствий. Эффективность таких действий зависит от своевременности и целенаправленности осуществления разработанных мер. В условиях глобализации, привлечение иностранных инвестиций играет важнейшую роль при формировании капитала как страны в целом, так и отдельных предприятий. Именно поэтому

необходимо осуществлять меры по снижению инвестиционного риска и раскрытию инвестиционного потенциала российской экономики, что в свою очередь позволит РФ выйти на качественно новый уровень инвестиционной привлекательности.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации.
2. Федеральный закон Российской Федерации «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» от 22.07.2005 № 116-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации.
3. Белоус Т.Я. Прямые иностранные инвестиции в России: плюсы и минусы // Мировая экономика и международные отношения. 2003. №9. С. 60–66.
4. Юзвович Л.И. Инвестиции. 2-е изд. Екатеринбург: Уральский университет, 2018. 616 с.
5. Ernst & Young Russia. URL: https://www.ey.com/ru_ru/news/2019/06/russia-once-again-entered-top-10-countries-leading-by-the-number-of-fdi-projects-in-europe (дата обращения: 14.04.2020).
6. Индекс восприятия коррупции – 2019 // «Центр антикоррупционных исследований и инициатив «Трансперенси Интернешнл-Р». URL: https://transparency.org.ru/research/v-rossii/rossiya-v-indekse-vospriyatiya-korruptsii-2019-28-ballov-i-137-mesto.html(дата обращения: 23.04.2020).
7. Информационное агентство «РБК». Инвестиции США в России оказались в 13 раз больше официальных. URL: https://www.rbc.ru/economics/14/06/2019/5d022dfb9a79472f5bc8e4ce (дата обращения: 14.04.2020).
8. Исследование инвестиционной привлекательности стран Европы // «Эрнст энд Янг – оценка и консультационные услуги». URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru_ru/topics/attractiveness/ey-european-attractiveness-survey-2019-rus.pdf (дата обращения: 14.04.2020).
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/ (дата обращения: 14.04.2020).
10. Рейтинг инвестиционной привлекательности развивающихся стран агентства «Bloomberg» // Коммерсантъ. URL: https://www.kommersant.ru/doc/3527247 (дата обращения: 14.04.2020).
11. Что такое суверенный кредитный рейтинг России и как он менялся // «ТАСС», информационное агентство. URL: https://tass.ru/info/6752074 (дата обращения: 14.04.2020).

СЕКЦИЯ «СОВЕРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

КАК НЕ ДОПУСТИТЬ ОШИБОК ПРИ ВНЕДРЕНИИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА?

К.А. Алексеев, бакалавр 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Е.В. Шилова)
ПГНИУ, г. Пермь

Начать хочется с цитаты американского предпринимателя Роберта Кийосаки: «Если вы хотите изменить свою реальность, то вы должны изменить своё мышление». Другими словами, если вы хотите изменить реальность вокруг вас в лучшую сторону, то стоит начать с себя, со своего мышления, сформировать или разработать другие взгляды на ваше окружение. Если перенести всё вышесказанное на экономическую парадигму, то если предприятие хочет изменить в лучшую сторону свою реальность, оно должно начать с самого себя, со своего образа мышления. Не зацикливаться на скором изменении своей реальности, а оглянуться назад, выработать новые взгляды на своё текущее состояние. Вместо вопроса «Что делать ещё, чтобы принести ценность потребителям?» задаться вопросом «От чего отказаться, что на данный момент не несёт ценность потребителю?».

Умение адаптировать своё мышление, анализировать себя и главное, исправлять свои недостатки – есть ни что иное как самосовершенствование. Оно играет особую роль в философии Востока, где люди убеждены, что человек самосовершенствуется всю жизнь, и у самосовершенствования нет предела: ни физического, ни нравственного. Опять же, если говорить про бизнес, то на западе в крупных компаниях чаще всего совершенствование происходит через редкие качественные преобразования, в то время как на востоке компании (вместе с людьми) совершенствуются весь свой жизненный цикл.

Когда руководители разных компаний, специалисты в различных сферах или просто люди, которые интересуются экономикой начинают проявлять интерес к повышению эффективности деятельности предприятия, путей роста экономических показателей или совершенствованию управления деятельностью, то при погружении в данную проблему сталкиваются с таким понятием как «lean-production» бережливое производство».

Концепция бережливого производства – это целая философия, основанная на концепции менеджмента в компании Toyota и базирующаяся на неуклонном стремлении к устранению всех видов потерь (потеря – то, что не несёт ценности потребителю) [8]. А в любой философии довольно важна системность, т.е единство взглядов, методик, их непротиворечивость и гармония. Поэтому уже крайне важно уметь отличать бережливое производство от его элементов. Устранение препятствий, мешающих производственному процессу или одно только желание совершенствоваться не являются бережливым производством, а лишь его составными элементами. Уже на этапе определения следует обратить внимание на то, что бережливое производство является системой, в которой крайне важно единство и синергетика элементов друг с другом.

© Алексеев К.А., 2020

Однако сколько элементов достаточно для того, чтобы говорить о бережливом производстве? Все? Три? Четыре? По мнению авторов статьи – каждый человек определяет для себя сам. Это также субъективно, как и понимание слова lean.

Возникает вопрос, почему в России lean-production называют бережливым производством или lean-производством. Анализ этимологии lean-production показал, что это словосочетание было введено Джоном Крафчиком в книге «Машина, которая изменила мир» [3]. Конечно, основателем концепции был не он, а Таити Оно, работающий в компании Toyota. И до сих пор, различные авторы вкладывали в слово lean субъективные значения. Вообще, lean переводится как «худой, тощий». И при словосочетании lean-production люди придумывали самое разное значение этого слова: lean как стройный, lean как «лишённый всего лишнего» и lean как фраза из поговорки «leanandmean», что значит «эффективный». Этим познавательным отступлением хотелось отметить, что бережливое производство, равно как и значение этих слов, – каждым понимается по-разному, но везде присутствуют общие черты. Хоть слово и английское, но родина бережливого производства – это Япония.

Рассмотрим Японию после второй мировой войны, в результате которой она вышла проигравшей стороной и у неё начинается ряд проблем. Страна начинает восстанавливать свою промышленность. Президент компании Toyota того времени Тойода Кийтиро понимает, что «необходимо догнать Америку за 3 года. В противном случае промышленность в Японии не выживет» [1]. Для реализации этого плана в компании решают детально проанализировать американскую производственную систему. На практическом опыте Тойода определяет, что для того, чтобы выполнить работу одного американца требуется девять японцев. Повышение производительности за три года в девять раз казалось чем-то нереальным.

И вновь необходимо обратиться к цитате: «Если вы хотите изменить свою реальность, то вы должны изменить своё мышление»». Кажется, именно это понимает компания Toyota. Они задаются вопросом: «Разве американец действительно затрачивает в 10 раз больше усилий? Может японец тратит усилия впустую? Несёт так называемые потери?». Все эти вопросы становятся импульсом и фундаментом для развития бережливого производства. Некоторые специалисты называют это здравым смыслом: когда предприятие смотрит, что делает и анализирует, что может не делать, что не принесёт потребителю ценности. Например, компания заметила, что складирование изделий значительно увеличивает стоимость этих самых изделий, что уходит в добавленную стоимость за которую уже платит покупатель. Так, в компании Toyota все сотрудники загораются желанием Тойоды Кийтиры «догнать Америку за 3 года».

В начале 1950-х, Кийтиро умирает и его место занимает амбициозный и зарекомендовавший себя Тайити Оно, который и считается основоположником бережливого производства. Он начинает выстраивать особую систему организации производства, названную «Производственная система Toyota или Toyota Production System (TPS)». Как описано в книге С. Синко «Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства», TPS – это на 80% исключение потерь, на 15% производственная система и на 5% «канбан» [5].

Канбан – это один из так называемых инструментариев, позволяющих Toyota реализовывать свои принципы. В книге Джеффри Лайкера «ДАО Toyota» изложены 14

принципов, реализуемых компанией. Для удобства восприятия принципы распределены по разделам и представлены в табл. 1 [4].

Таблица 1

Принципы Toyota

Группа принципов	Характеристика принципов
Философско-перспективные	Принцип принятия управленческих решений с учётом долгосрочной перспективы, даже если это наносит ущерб краткосрочным финансовым целям
Процессно-результативные	Принцип процесса как непрерывного потока,способствующего выявлению проблем; принцип использования системы вытягивания для борьбы с перепроизводством; принцип равномерного распределения работ; принцип остановки производства для решения производственно-культурных проблем; принцип стандартных задач; принцип визуального контроля; принцип надёжной и испытанной технологии
Воспитательные	Принцип воспитания лидеров; принцип воспитания незаурядных людей и команд; принципы, направленные на партнёров и поставщиков
Оперативные	Принцип участия; принцип неторопливого консенсуса; принцип самоанализа (хансейя) и непрерывного самосовершенствования (кайдзена)

Большинство принципов говорят сами за себя, но некоторые принципы требуют пояснения.

Принцип стандартных задач предполагает использование стабильных и воспроизводимых методов работы, для предсказуемости результата и слаженности работы, фиксацию накопленных знаний о процессе и стандартизацию его методов на текущий момент. Возникает вопрос: «А есть ли место креативу в такой работе?». Принципы бережливого производства допускают творчество. Как пишет Лайкер «Тойота не препятствовала творческому самовыражению, направленному на повышение стандарта. Она закрепляла достигнутое новым стандартом. Это давало возможность передать опыт одного сотрудника другому, который придёт ему на смену» [4].

Принцип надёжной и испытанной технологии означает, что новые технологии должны подвергаться сомнению. Не стоит спешить внедрять их, намного лучше проверить их, провести испытания на практике, определить, поддаются ли они стандартизации. Ну и главное – не забывать, что технологии помогают людям, а не заменяют их.

Принцип воспитания незаурядных людей и команд подразумевает создание стабильной и воодушевляющей корпоративной культуры, ценности которой разделят сотрудники. Необходимо обучать и поддерживать незаурядных людей, формировать команды, для исполнения этих ценностей. Создать им общую цель и научить работать в команде.

Принципы, направленные на партнёров и поставщиков, указывают, что руководитель уважает своих партнёров и поставщиков, относится к ним, как к равноправным участникам одного общего дела, даёт им условия для личностного и карьерного роста, ставит сложные задачи и помогает решать их [7].

Принцип участия предполагает, что руководитель, решая проблемы и совершенствуя процессы, должен своими глазами увидеть процесс производства, слушать своих рабочих и лично проверять данные, сам заинтересоваться проблемой.

Принцип использования системы вытягивания для борьбы с перепроизводством - самый интересный принцип, на взгляд авторов статьи (см. рис. 1). Существует два типа перепроизводства: количественное (когда деталей больше, чем нужно) и преждевременное (когда детали изготовлены раньше срока). С преждевременным перепроизводством позволяет разобраться такой инструмент бережливого производства как JIT-система (Just-in-time). С количественным перепроизводством позволяет справиться механизм вытягивания (pull-стратегия). До этого в других компаниях активно использовался механизм выталкивания (push-стратегия).

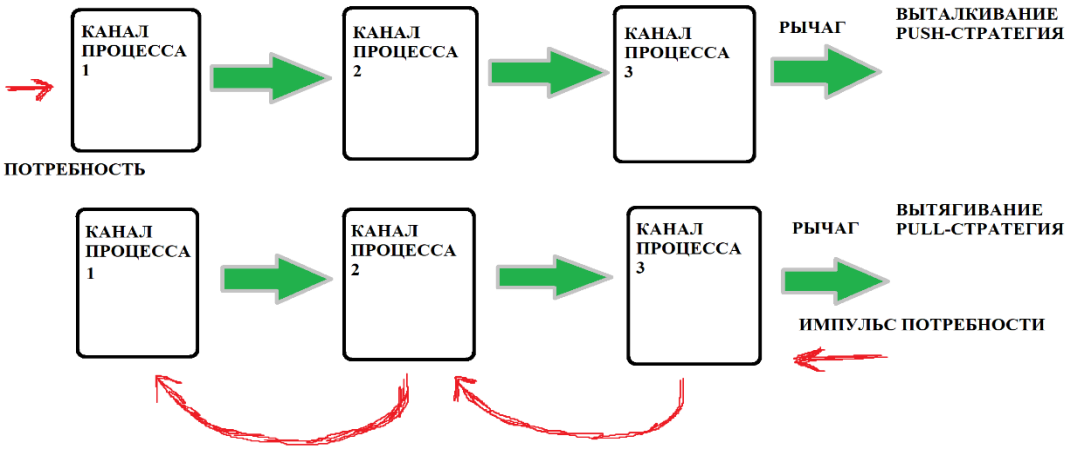


Рис. 1. Стратегии выталкивания-вытягивания [10]

При механизме выталкивания производство, через определённые каналы (например, маркетинговые) «проталкивало» свой товар потребителю. Это предполагало огромное количество запасов, так как главный принцип push-стратегии - «сделаем столько, сколько сможем». Так на основе потребности потребителя, создавалось огромное количество товара, которое нельзя было в полном объёме «протолкнуть» на цепочку каналов. В какой-то момент руководитель понимал, что достаточно, и выталкивание прекращалось. Созданный продукт мог отправиться на склад и ждать своей «очереди».

При механизме вытягивания конечный потребитель сам «вытягивает» товар из производителя. Тут всё формируется на основе импульса потребности со стороны потребителя. С помощью инструмента «канбан» до потребителей доходит некий сигнал, который даёт предприятию обратный импульс, идущий от текущего процесса к предыдущему на запрос необходимого блага. Только после этого производится точное количество продукта, которое хотят «вытянуть» потребители. Главный принцип pull-стратегии «Сделаем столько, сколько нужно потребителю». Эта стратегия позволяет минимизировать складирование запасов и избежать потерь.

Принцип самоанализа и непрерывного самосовершенствования предполагает внедрение философий «хансей» и «кайдзен» в процесс производства. Всё это формирует у работника открытое сознание: при хансее работники, менеджеры и руководители

анализируют себя (что я могу сделать при разработке какого-либо плана), анализируют ситуацию в реальном времени на производстве (чего мы добились сегодня, почему сегодняшние результаты таковы) и анализ постфактум (чего мы можем добиться на основе сегодняшней работы) [12].

Кайдзен формирует стремление к постоянному совершенствованию. Дж Харрингтон в своей книге «Совершенство управления процессами» [6] отмечал: «Не бывает настолько совершенных процессов, в которых нечего было бы улучшить». При кайдзене крайне важно участие руководства: совершенствуются не только процессы и работники, но и руководитель и менеджеры. Именно в совершенствовании и рождаются инновации.

Основными условиями, необходимыми для успеха компании, Тайити Оно называет: устранение потерь, устранение перегрузки людей и оборудования, сглаживание графика производства. Для реализации всех этих принципов и целей используется инструментарий бережливого производства. Инструменты бережливого производства - это совокупность методов, блок-схем, качественных и количественных подходов, причинно-следственных гистограм, контрольных карт и т.п. К основным инструментам бережливого производства можно отнести следующие.

Система 5S – совокупность пяти принципов оптимизации и рационализации рабочего пространства. Она включает в себя:

1. Simplify (упрощение) – если есть ненужные действия, то их необходимо устранить.
2. Shine (блистать от чистоты) – рабочее пространство должно быть чистым.
3. Sort (приведение в порядок) – расположение необходимых вещей таким образом, чтобы они не были труднодоступны.
4. Standardize (стандартизация) – поддержание деятельности поддержания чистоты и порядка в повседневную практику.
5. Sustain (поддержание) – поддержание функционирования всех предыдущих пунктов.

Карта потока создания ценности (VSM, valuestreammapping) – это схема, изображающая каждый этап материального и информационного потока для выполнения заказа потребителя. Сам же поток создания ценности - это совокупность всех действий, которые требуется совершить, чтобы определённый товар или услуга прошёл три важных этапа менеджмента: решение проблем (от концептуального уровня до выпуска конечного продукта), управление информационными потоками (от получения заказа до построения графика поставки) и физическое преобразование (от сырья на производстве до готового продукта у потребителя). Все эти этапы и визуализирует карта потока создания ценности. Пример карты потока создания ценности ПАО «НПО «Сатурн» за 2009-й г. представлен на рис. 2.

Система «Андон» (Andon) – система, при которой происходит информирование о возникшей в процессе производства проблеме и заморозка всего процесса, пока дефект не стал массовым. Так в Toyota на рабочих местах расположены кнопки, которые останавливают процесс производства, когда работник находит брак на производстве. И вся команда рабочих начинает исправлять этот брак, поскольку лучше будет 10-ть браков сейчас, чем 100 в массовом производстве.

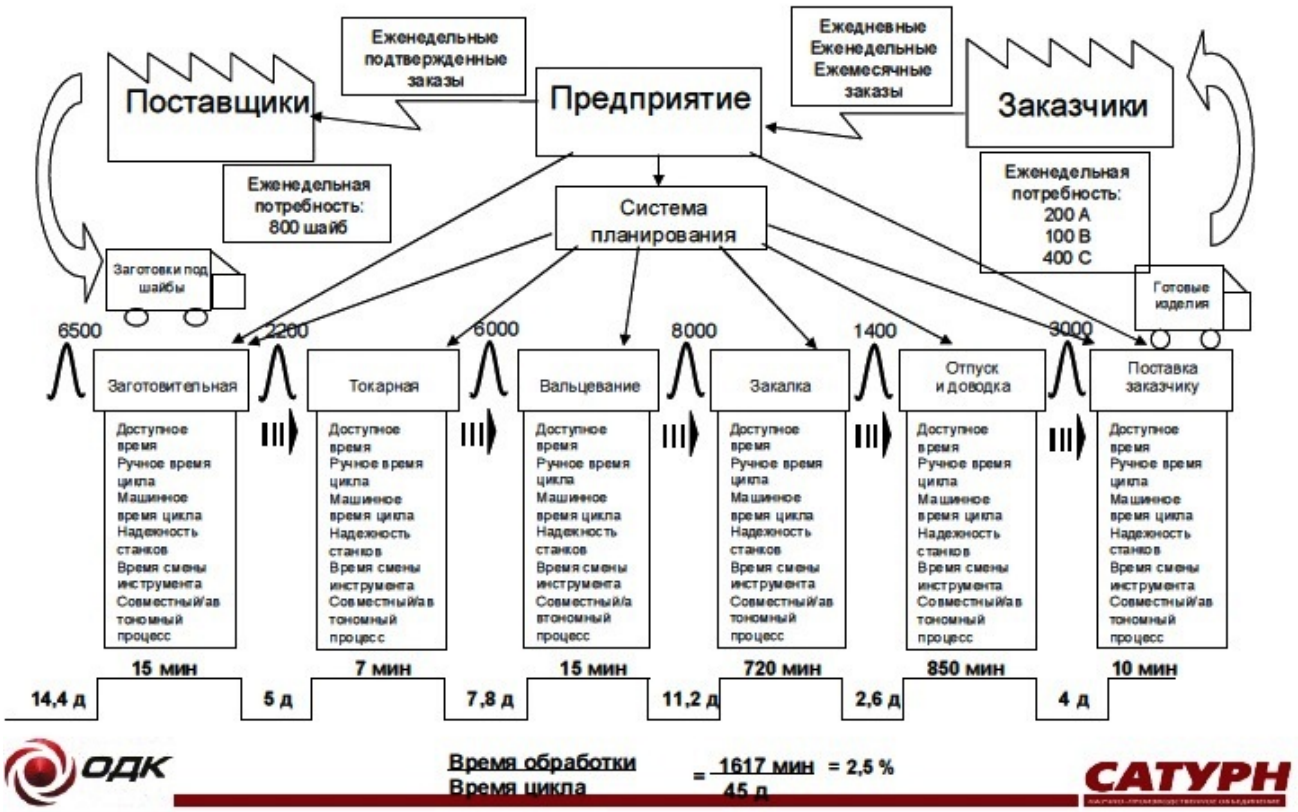


Рис. 2. Карта потока создания ценности ПАО «НПО «Сатурн» [9]

Bottleneck analysis (анализ «горлышка бутылки» или «Анализ узких мест» в России). Если объяснить это максимально доступно, то инструмент связан с выявлением и исправлением так называемых «узких мест» в производстве, т.е. тех участков, которые замедляют весь процесс производства. Например, есть некий процесс, который длиться скажем X минут. Процесс состоит из трёх участков, которые выполняют работу последовательно (от участка 1 до 3). И, при повышении, например, производительности на участке 1, время X не увеличиться, поскольку второй участок будет работать так же, и всё выигранное время не даст преимущества, продукция уйдёт в запасы, будет ожидать, пока участок 2 сможет принять поток с ней. В данном случае участок 2 – будет «узким местом». После выявления узкого места уже можно бороться с ним – например увеличить производительность/пропускную способность там (отмечена красной линией) до уровня участка 1. Как правило, на практике выявить узкое место гораздо сложнее из-за множества участков и разветвления потоков.

Система JIT (Just-in-time) «Точно в срок» – система производства и поставки, базирующаяся на pull-механизме и синергирующая с системой «канбан». Как было сказано выше, позволяет бороться с преждевременным производством: продукт производится тогда, когда он необходим клиенту: ни раньше, ни позже, а точно в срок. Этот способ позволяет эффективно распределять сырьё и запасы, а также оптимизировать финансовые потоки.

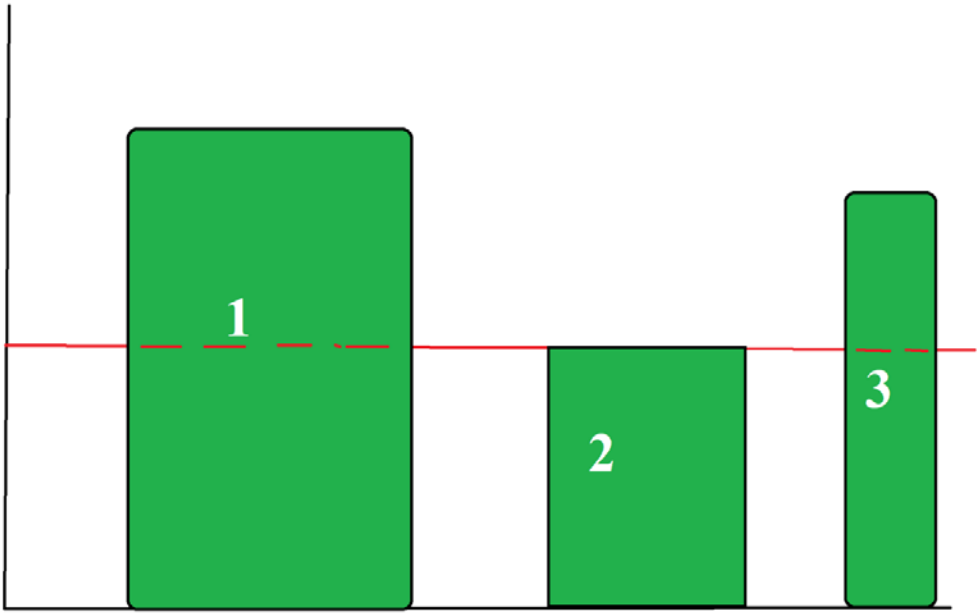


Рис. 3. Пример анализа узких мест

Система «канбан» (Kanban) – метод управления pull-механизмом (вытягивающей системой), для передачи заказа. Производитель направляет так называемый «материальный» поток к потребителю, а тот, в свою очередь импульсом посылает информационный поток о необходимости заказа. С помощью системы «точно в срок» происходит изготовление необходимого блага в необходимом количестве, и от процесса к процессу потребитель получает свой заказ. Канбан позволяет эффективно использовать вытягивающую систему и систему «точно в срок», что снижает количество потерь и переизбыток запасов. Как говорилось ранее, Lean – это система, и очень важно, чтобы её элементы гармонировали и работали вместе.

Poka-Yoke (принцип нулевой ошибки) – система создания методов, предотвращающих появление ошибок в процессе производства. К этой системе можно отнести находящиеся на рабочем месте наглядные «подсказки», аварийные сигналы, ограничители и счётчики. При принципе нулевой ошибки важно понимать, что затраты на предотвращение ошибок ниже, чем цена ошибки.

Visual Factory (Визуализация\Наглядность производства) – концепция построения производства, при которой информация легкодоступна и понятна каждому рабочему. При этой концепции каждый сотрудник понимает текущую ситуацию, опираясь на данные системы информации (звук, цвет, и т.п). Всё это помогает в обмене информацией.

Система SMED (Single minute exchange of die, минутная замена кубика/штампа «Быстрая переналадка») – это набор производственных инструментов, позволяющих намного быстрее проводить откладку оборудования. Переналадка осуществляется с помощью двух видов действий – внутреннего (сопряжены с остановкой оборудования) и внешнего (выполняются при работающем оборудовании). Методика SMED как раз преобразует внутренние действия во внешние.

Heijunka-планирование или система выравнивания – это ряд подходов, направленных на «выравнивание» спроса. Ключевым является умение планировать заказы: например, разделить заказы клиентов на небольшие партии и выстроить их в определённом порядке. Главной функцией системы выравнивания является более равномерная загруженность ресурсов.

Конечно, это не все инструменты бережливого производства, да и многие инструменты не являются обязательным атрибутом бережливого производства.

Основная ошибка при внедрении бережливого производства – это нехватка информационной базы. Именно это является причиной, что не все предприятия могут успешно внедрить бережливое производство. Не стоит делать lean-консультанта крайним: хороший руководитель должен быть заинтересован в том, что внедряет. Это ведь не производство lean-консультанта, а именно производство руководителя. Поэтому, когда речь идёт о внедрении бережливого производства, необходимо хотя бы поверхностно знать, что такое lean-производство. И вот теперь уже можно говорить о том, как не допустить ошибок при внедрении бережливого производства

Несмотря на то, что на российских предприятиях также применяется бережливое производство, страна уступает зарубежным странам в развитии данной системы, а для успешной интеграции и глобализации экономики совершенствование системы на отечественных предприятиях становится просто необходимым. Однако, по статистике (И.А Наугольнова «Отечественный и зарубежный опыт применения системы бережливого производства на промышленных предприятиях» [15]) 34% российских компаний не получили от внедрения бережливого производства желаемых результатов. Только осенью 2017 г. стартовал нацпроект «По повышению производительности труда и поддержки занятости», согласно которому предприятиям помогали внедрить методы бережливого производства, а 20 июня 2017 г. приказом Министерства промышленности и торговли РФ №1907 утверждены «Рекомендации по применению принципов бережливого производства в различных отраслях промышленности». Этот документ позволял предприятием наиболее эффективно внедрять бережливое производство, поскольку устанавливал единые подходы к внедрению lean-системы в различных отраслях и разных типах организаций.

Вообще, в Россию бережливое производство пришло в начале 2000-х гг., и применялось на некоторых промышленных предприятиях и в B2B-секторе. Однако сейчас бережливое производство внедряется в такие отрасли, как туризм или IT-отрасли, что кажется ободряющим. Бережливое производство может внедряться вместе с другими концепциями: так при применении процессного подхода и бережливого производства получаем синергетический эффект, и вполне могут внедряться одновременно (подробней описано в статье Д.В. Михайлова «Методика внедрения бережливого производства и процессного подхода силами организации») [14].

Также бережливое производство может внедряться одновременно с проектным менеджментом и системой менеджмента качества [2]. Однако фактор риска никуда не делся: lean-консультанты по-прежнему востребованы, так как до сих пор внедрить систему lean остаётся весьма непросто.

Для устранения данной проблемы авторами статьи предлагается следующий алгоритм внедрения бережливого производства:

Шаг 1: анализ предприятия на наличие «точек роста». Этот шаг подразумевает то, что предприятие не просто хочет стать лучше, а имеет потенциал, знает, что некоторые участки могут работать эффективней, что в конкретном участке точно есть потери. Для этого можно собрать совещание и обсудить перспективы внедрения бережливого производства.

Шаг 2: захотеть внедрить бережливое производство. Кажется, что это такой несерьёзный шаг, но, пропустив его, руководитель рискует допустить ошибки при внедрении. После выявления точек роста, получения знания, что у вас есть потери, в каком-то конкретном участке можно повысить эффективность, для всего этого надо задаться вопросом «А точно ли тут нужно бережливое производство? Могу ли я его внедрить, например, с проектным менеджментом?». На этом шаге необходимо убедиться, точно ли вы хотите внедрить бережливое производство? Поверьте, от этого зависят все затраты, что вы понесёте.

Шаг 3: определите, чего вы хотите от точек роста. От правильно поставленной цели зависит удовлетворит ли вас результат. Что находится в вашей точке роста? Проблема, создающая потери или возможность, неизведанная вами. На этой основе формируется шаг 4.

Шаг 4: подобрать инструментарий бережливого производства. Многие инструменты бережливого производства перестали быть атрибутами только lean-системы, они подверглись небольшим модификациям и могут применяться отдельно. Поэтому очень важно подобрать инструментарий в зависимости от цели, от шага 3. Не стоит просто внедрять на предприятие 5S и говорить о бережливом производстве. Лучше создайте карту потока ценности, определите узкие места и минимизируйте их.

Шаг 5: введение кайдзен и изменение образа мышления. Этот шаг можно назвать «эпилогом». По- нашему мнению, внедрение lean-производства должно проходить в два этапа: основной и поздний. В основном предприятие убирает препятствия, которые сейчас может убрать, самые видимые точки роста. На позднем этапе предприятие внедряет уже философию lean, а не инструменты и начинает работать, в перспективе - прикладывать усилия уже к структурным точкам роста. Например, после того, как оптимизировали узкое место, начать повышение эффективности там, где результат будет не сразу, а в будущем.

Также на этом шагу можно привести анализ результатов прошлых четырёх шагов, исполнения целей третьего шага. Однако последний шаг выделен не случайно. Дело в том, что в России большинство компаний (хоть и не все) видят в lean исключительно набор практических инструментов, нежели философию. Опять же, это всё связано с нехваткой информации.

Так же немалую роль в распространении и принятии lean играет государство. В США государство активно поддерживало и стимулировало внедрение lean в производство, в то время как в России проект по внедрению запустили намного позже. Но не стоит мыслить только в негативном ключе: сейчас государство помогает множеству предприятий повышать производительность с помощью методов бережливого производства. Например, АО «Новомет-Пермь», вступивший в 2017 г. в нацпроект «Повышение производительности труда» [9; 11]. Уже к 2019 г. были выявлены точки роста (обнаружены узкие места), поставлены чёткие цели (устранение узких мест роботизацией участка и направлением освободившихся сотрудников на более

творческую работу) и подобраны инструменты. Для оценки эффективности внедрения философии lean на данном предприятии по данным финансовой отчетности [16] авторами были рассчитаны показатели прироста выручки (см. табл. 2).

Таблица 2

Отчет о прибылях и убытках АО «Новомет-Пермь»

Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Выручка, руб.	7081409	6102653	5881081	6790421	7750146	12688193

Как видно из таблицы, до внедрения бережливого производства прирост выручки в 2016 г. составил 15%, в 2017 г. – 14%. Видно, что темп прироста замедлился, но в 2018 г. прирост составил 63,7%, что является большим рывком для предприятия. Следовательно, вступление в нацпроект в 2017 г. и высокие результаты в 2018 г. не случайны – бережливое производство действительно сказалось на показателях. График темпа прироста выручки представлен на рис. 4.

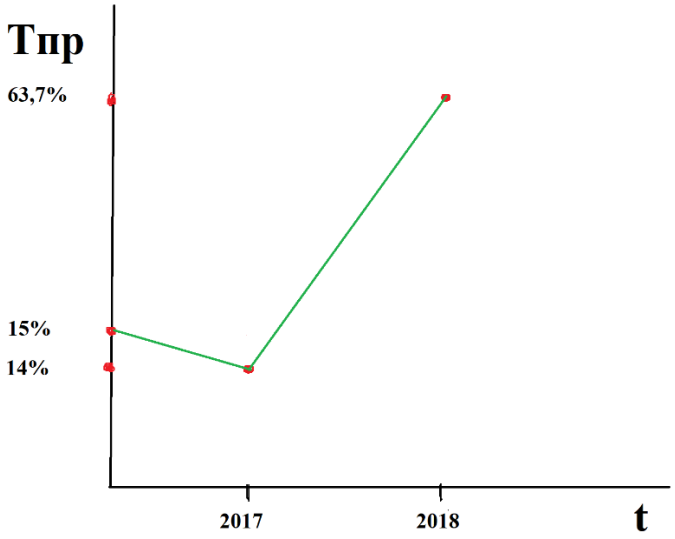


Рис. 4. Прирост выручки АО «Новомет-Пермь» за 2017-2018 гг.

На рисунке наглядно отражен высокий рост выручки АО «Новомет-Пермь». То есть при успешном алгоритме введения бережливого производства возможность понести затраты в никуда уменьшается. Компания выявила точки роста, поставила цели, подобрала инструментарий, государство обеспечило информацией и необходимыми условиями, и концепция бережливого производства сработала.

Опыт компании Toyota и других предприятий, внедряющих бережливое производство, показывает, что все они сталкиваются со схожими проблемами в той или иной степени выраженности. Однако успех или провал новой концепции зависит от того, имеет ли предприятие собственное видение, миссию, следует ли принципам Lean Production. Поэтому еще раз хочется акцентировать внимание – чтобы не допустить ошибок при внедрении производства необходимо, во-первых, понимать, что такое бережливое производство, нужно ли оно вам и вашему персоналу, владеть информационной базой о бережливом производстве; во-вторых, идти от точек роста, а не от инструментов бережливого производства. Инструменты подбираются относительно

точек роста, а не наоборот; в-третьих, не забывать о плавности и постепенности внедрения процесса бережливого производства; в-четвертых, если вы хотите изменить реальность вокруг себя, то начните со своего сознания.

Список литературы

1. Вумек Дж. Бережливое производство. М.: Альпина Паблишер, 2018. 650 с.
2. Горбашко Е.А, Рыкова Ю.А., Скрипко Л.Е. Управление качеством. Санкт-петербург:ЮРАЙТ, 2017. 106 с.
3. Крафчик Дж. Машина, которая изменила мир. М.: Попурри, 2007. 384 с.
4. Лайкер Дж. ДАО Toyota. М.: Альпина Паблишер, 2019. 400 с.
5. Сигео Синго Изучение производственной системы тойоты с точки зрения организации производств. М.: Институт комплексных исследований, 2006. 312 с.
6. Харрингтон Дж. Совершенство управления процессами. М.: Стандарты и качество, 2007. 192 с.
7. URL: http://www.up-pro.ru/library/production_management/lean/nposaturn-leantour.html] (дата обращения: 02.04.2020).
8. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Push–pull_strategy (дата обращения: 30.03.2020).
9. URL: https://tmn.aif.ru/society/details/proizvoditelnost_truda_v_ao_novomet-perm_ocenili_rossiyskie_ministry (дата обращения: 02.04.2020).
10. URL: https://worksection.com/blog/top-25-lean-tools.html (дата обращения: 01.04.2020).
11. URL: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/5904002096_ao-novomet-perm (дата обращения: 02.04.2020)).
12. URL: https://www.youtube.com/watch?v=MlAz7S_Wbzg&t=1676s (дата обращения: 30.03.2020).
13. URL:http://vectoreconomy.ru/images/publications/2018/1/economicsmanagement/Chetaeva.pdf (дата обращения: 29.03.2020).
14. URL:https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-vnedreniya-berezhlivogo-proizvodstva-i-protsessnogo-podhoda-silami-organizatsii (дата обращения: 01.04.2020).
15. URL:https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-proektirovaniem-organizatsionnyh-izmeneniy-po-metodologii-berezhlivoe-proizvodstvo (дата обращения: 28.03.2020).
16. URL: Отчётность ПАО «Новомет-Пермь»https://worksection.com/blog/top-25-lean-tools.html (дата обращения: 01.04.2020).

ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

Ю. Белых, бакалавр 1 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Е.В. Шилова)
ПГНИУ, г. Пермь

Стереотипы, господствующие в современном обществе, поддерживают скорее «мужскую модель» бизнеса и предполагают, что женщинам в нем делать совершенно нечего. Мы привыкли слышать такие фразы: «Не женское это дело», «Не лезь в мужские дела», «Занимайся лучше детьми» [1]. Но, несмотря на это, женщины все чаще проявляют лидерские качества и становятся во главе крупных департаментов, возглавляют корпорации, входят в советы директоров, организовывают собственный бизнес, активно занимаются общественной и политической работой.

Стоит признать, что успехи женщин предпринимателей в малом бизнесе значительнее и весомее, поскольку для продвижения в данной области необходимо быть заметным, и женщины в этом смысле имеют больше возможностей: элегантная одежда, интерес к людям, заботливость, свое видение на многие вещи. Женщины более детально подходят к тому, чем они занимаются. Они обладают неким вкусом к мелочам, что позволяет доводить мужские фантазии до отменного результата. Для них главное – внешний вид, с помощью которого можно оказывать мощнейшее давление не только на покупателей, но и на заведомых партнеров [11; 14; 15].

Занимателен тот факт, что женщины-боссы часто стремятся к лидерству не только на работе, но и в семье. У таких «боссов в юбке» зачастую нет детей или есть, но всего один ребенок, так как совмещать ответственную должность и успешную личную жизнь не просто. Более того, многие предполагают, что женщина, добившаяся успешных результатов в бизнесе, больше похожа на мужчину, чем на женщину [3; 8; 9]. Поэтому картина, описывающая особенности психологических характеристик мужчин и женщин, проделавших одинаковый карьерный путь к достижению высоких статусных позиций, не поддается однозначной интерпретации и требует подтверждения.

Согласно опросам 2005 [12], 2008 [5] и 2018 [2] гг., предвзятое отношение к женщинам-руководителям все еще имеет силу. Вопросы интервьюеров были направлены на то, кого люди предпочитают видеть в лице своего руководителя: мужчину или женщину. Из опросников следует, что работники в лице руководителя предпочитают видеть мужчину. Они слепо верят в легкомыслие и стервозность женщин, а также неумение четко ставить задачи и при этом лаконично излагать свои мысли. Что касается конкретно мужчин, то им сложно терпеть рядом с собой женщину, которая заведомо сильнее его. И говорят о том, что им крайне трудно понимать логику, порожденную другим полушарием мозга. Некоторые женщины также отмечают, что с мужчиной-руководителем работать значительно проще, ведь они менее подвержены эмоциям, рациональны и практичны. Но радует и тот факт, что не все опрошенные, выбирая руководителя, обращают внимание на его половую принадлежность. Эти респонденты отмечают, что в начальнике важны человеческие и профессиональные качества, компетентность, а также адекватность и высокий интеллект.

Важно отметить, что женщина-руководитель может быть как эмоциональной, обладающей интуицией, эмпатией и стремлением к гармонии, так и быть достаточно

© Белых Ю., 2020

жесткой и решительной как мужчина. Именно обладание двойным репертуаром управленческих технологий (и мужских, и женских), позволяет добиваться успешных результатов в бизнесе [13].

Авторы настоящего исследования убеждены, что начальник должен показывать пример, как надо работать, и это должен быть человек, на которого в некоторых вещах хочется быть похожим. Поэтому на основании вышесказанных рассуждений по поводу ведения женского и мужского бизнеса, выдвигается гипотеза – **успешный менеджмент не имеет половой принадлежности**. Данная гипотеза проверяется настоящим исследованием.

В рейтинге топ-250 российских руководителей высшего звена доля женщин-руководителей составляет 12% от общего числа. Что на 0,8% больше по сравнению с таким же рейтингом за 2018 г. [6]. Для проверки гипотезы использованы рейтинги исключительно ТОП женщин-руководителей за 2017-2019 гг. Источником информации для проведения исследования послужили рейтинги, публикуемые сайтами журналов РБК, Forbes, а также контент-анализ статей [6; 7; 10; 16]. Обычно такие рейтинги участников формируются по стоимости, принадлежащих им активов (акций компании, объектов недвижимости), публичные компании оцениваются по рыночной капитализации, закрытые организации оцениваются по объемам продаж, прибыли, собственного капитала и др. Изменение показателей выручки компании, возглавляемой CEO, осуществляется в сравнении со среднеотраслевой динамикой этого показателя.

В качестве параметров для формирования выборки были определены следующие: ФИО женщины-руководителя, ее возраст, семейное положение, наличие детей, уровень основного и дополнительного образования, наименование возглавляемой ею организации, место регистрации организации, отрасль, капитализация организации, изменение доходности организации за период ее руководства.

В выборку попали 80 российских женщин-руководителей компаний с численностью сотрудников, превышающих 150 человек. Выборка для количественной части исследования формировалась таким образом, чтобы были охвачены компании всех основных отраслей экономики. Ведь судя по изученным рейтингам, женщина, стоящая во главе успешного предприятия, – сегодня очень распространенное явление. Они управляют не только торговыми сетями, банками, медиа-холдингами, страховыми и фармацевтическими, но и даже строительными, деревообрабатывающими, сельскохозяйственными, энергетическими, транспортными, нефтяными и металлургическими компаниями.

В исследуемой выборке в основном женщины-СЕОкомпаний Москвы - центра предпринимательской жизни России, обладающего особыми чертами корпоративного управления, образа жизни, предпринимательского климата и культуры. Доля участниц столицы составляет 80%, из других регионов – 20% (см. рис. 1). Так, из Ярославля, Краснодара, Иркутска, Санкт-Петербурга, Ростова-на-Дону, Белгорода, Барнаула, Ульяновска, Самары, Владимира, Новосибирска и даже Латвии представлено по одной женщине, а из Уфы и Набережных Челнов – по две.

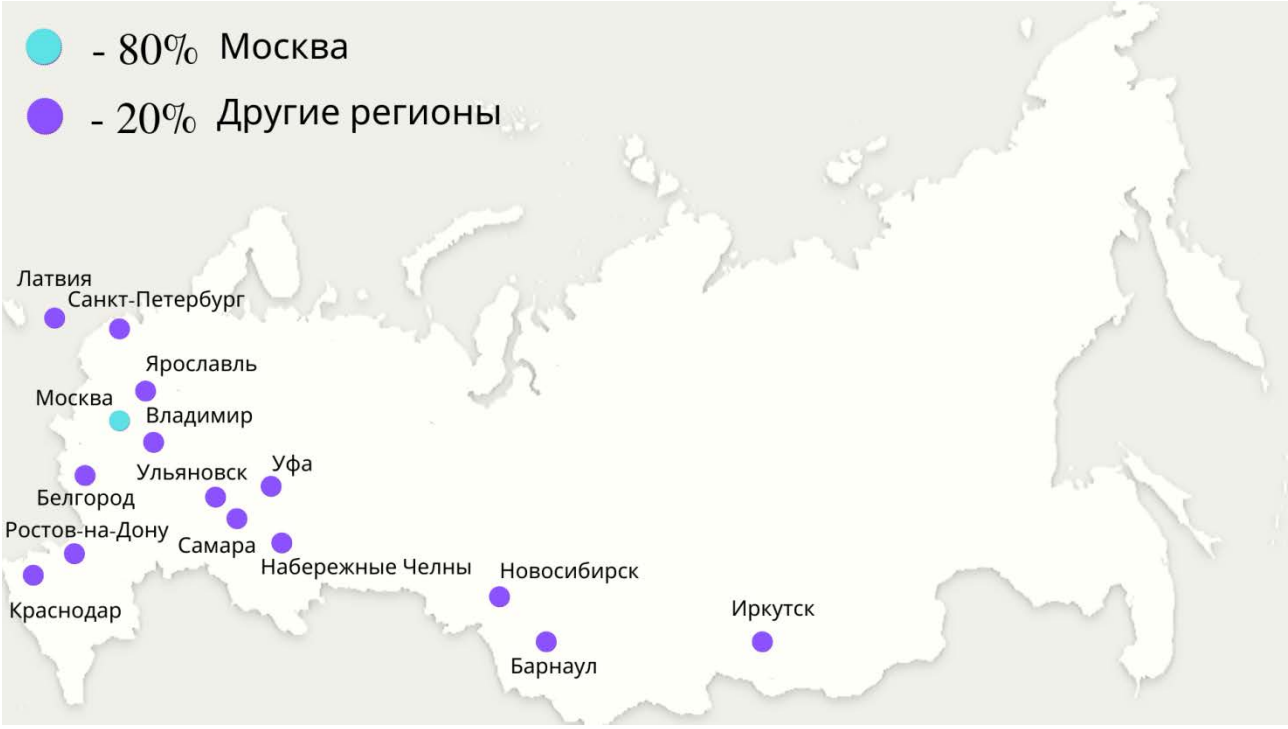


Рис. 1. Географическое расположение компаний, возглавляемых женщинами

На основании данных исследования, был определен средний возраст женщин-руководителей (см. рис. 2). Он составляет 48,5 лет. Самой молодой участнице выборки 37 лет, а самой пожилой – 82 года. Из этого можно сделать вывод, что пост генерального директора занимают женщины, у которых достаточный жизненный опыт и хорошая профессиональная квалификация.

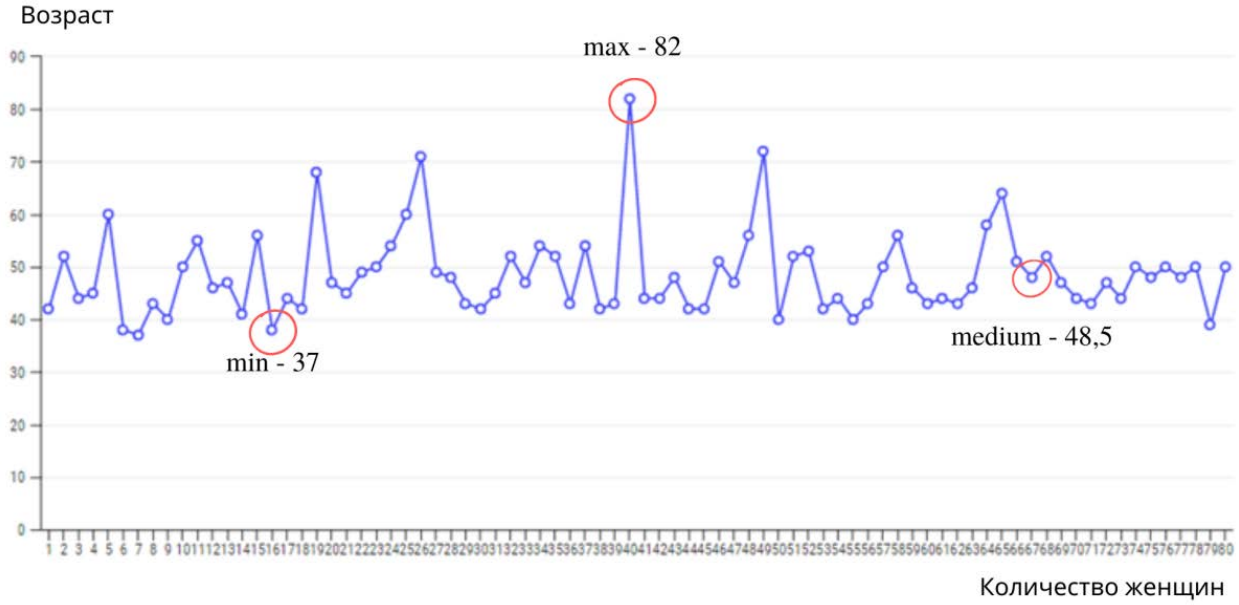


Рис. 2. Возрастной состав выборки женщин-руководителей

Среди исследуемых средний стаж работы женщин в должности руководителей составляет 7 лет (см. рис. 3). Самый маленький стаж – 1 год имеют 7 женщин, Самый большой – 21 год. Данный стаж имеет Мусина Расима Азгаровна, которая владеет собственными точками общепита с 1999 г.

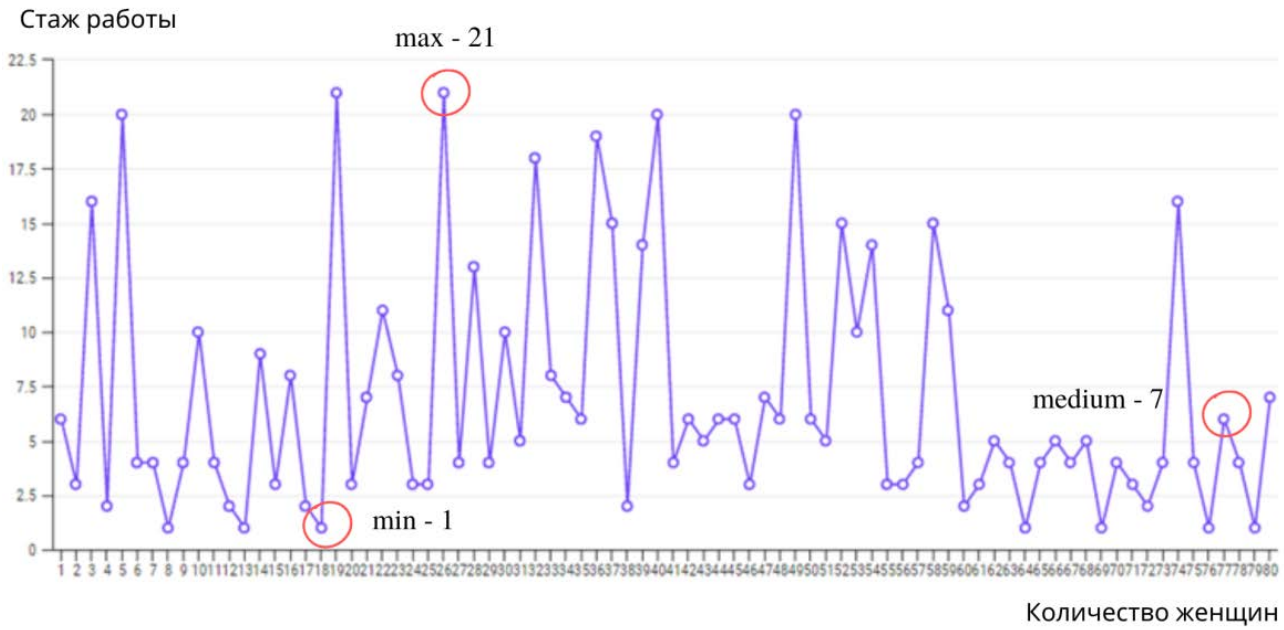


Рис. 3. Стаж работы в управленческой должности женщин исследуемой выборки

Собственное предприятие есть не только у Мусиной Расимы Азгаровны, но и еще у 9 женщин (Бакальчук, Седых, Рудакова, Бобро, Габуния, Галкина, Виханова, Романова, Долякова). Они являются генеральными директорами с момента открытия своего собственного бизнеса и находятся на рынке продолжительное время (13 и более лет). Есть и те, кто ушел с поста руководителя в более привлекательное для них место, но они все равно были включены в выборку, так как проработали в организации свыше 5 лет.

Пост генерального директора не всегда воля случая или результат создания собственного «детища». Для того чтобы достичь больших успехов в карьерном росте, нужно получить достойное образование и постоянно саморазвиваться. Поэтому составляет интерес уровень образования исследуемых женщин-CEO.

Доля участниц, имеющих не только российское, но и зарубежное образование составляет 40%. Соответственно 60% приходится на тех женщин в анализируемой выборке, кто имеет только российское образование (см. рис. 4).

Всего одна женщина из списка исследуемых не имеет диплома о высшем образовании. Но стоит отметить, что ее предприятие находится на рынке уже 20 лет, а сама она в возрасте 82 лет (можно предположить, что женщина с врожденным талантом руководителя). Еще трое имеют среднее профессиональное образование, но при этом у них есть диплом и высшего образования.

Рис. 4. Распределение женщин-руководителей по виду образования (российское и зарубежное, российское)

Всего 34 участницы выборки имеют одно высшее образование, что составляет 42,5 % от общего количества. Два диплома о высшем образовании у 27 участниц, что составляет 33, 75%. Имеют три и более диплома о высшем образовании 18 участниц (22,5 %) (см. рис. 5).

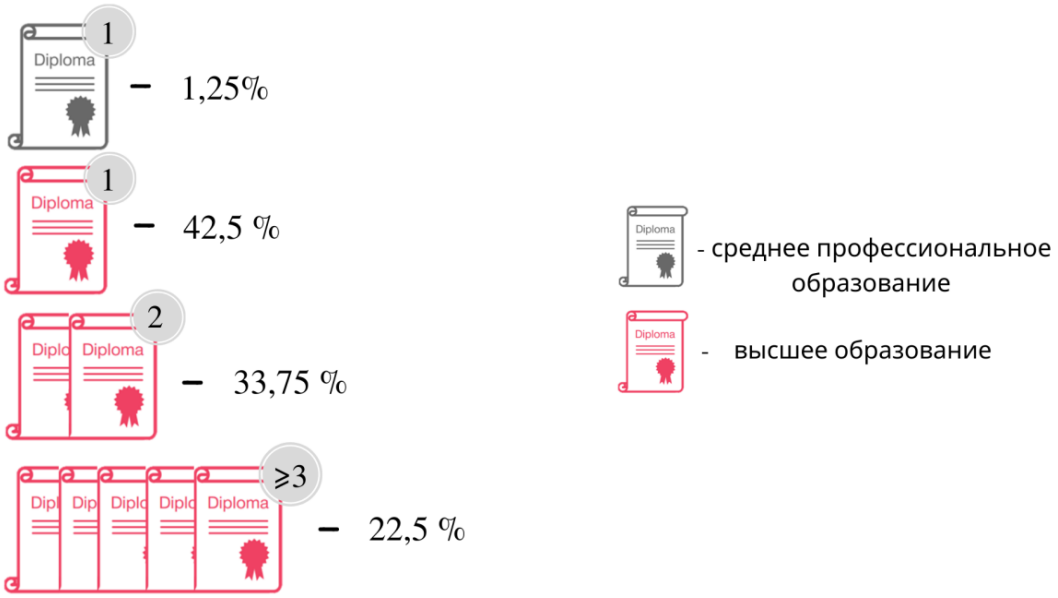


Рис. 5. Структура выборки женщин-руководителей по количеству дипломов об образовании

Хочется также отметить, что среди участниц есть доктор экономических наук, которая управляет Транскапиталбанком и кандидат технических наук, которая управляет компанией «S7 Space». Имеют степень MBA (master of business administration) 14 участниц исследования (17,5%), что говорит о глубоком стратегическом мышлении, искусной коммуникативности и высоких навыках бизнес-аналитики этих руководителей.

Помимо того, что женщины имеют несколько высших образований, авторы исследования задались целью узнать, сколько из них имеют диплом, подтверждающий наличие образования в области менеджмента. Так, из 80 участниц только 37 прошли обучение по образовательной программе, связанной с профессиональным ведением бизнеса. Девять женщин-CEO решили связать свою профессиональную деятельность с управлением сразу после вуза, и 28 получили диплом об управленческом образовании, получив второе высшее образование.

Осуществляя руководство компаниями, женщины-руководители не забывают и о семье. Стереотип, который бытует до сих пор и гласит, что «босс в юбке» никогда не связывает свою жизнь с семьей, а посвящает ее только работе и продвижению по карьерной лестнице, можно развеять, так как 50 женщин (62,5%) из 80 замужем и некоторые из них имеют детей. Всего 19 женщин (23,75%) не замужем и 1 из них воспитывает ребенка одна. Есть и полностью «скрытные» дамы, которые свою личную жизнь держат в секрете и никому о ней не рассказывают – 11 женщин (13,75%).Рассматривая замужних женщин, можно сказать, что четырнадцать из них имеют 1 ребенка (28%), семь – 2 детей (14%), пять – 3 детей (10%), три – 4 детей (6%), а одна – 5 детей (2%). Соответственно, тех, кто замужем, но детей не имеют – десять женщин (20%). И десять женщин замужем, но о количестве детей не говорят, хотя в интервью про них упоминают (20%).

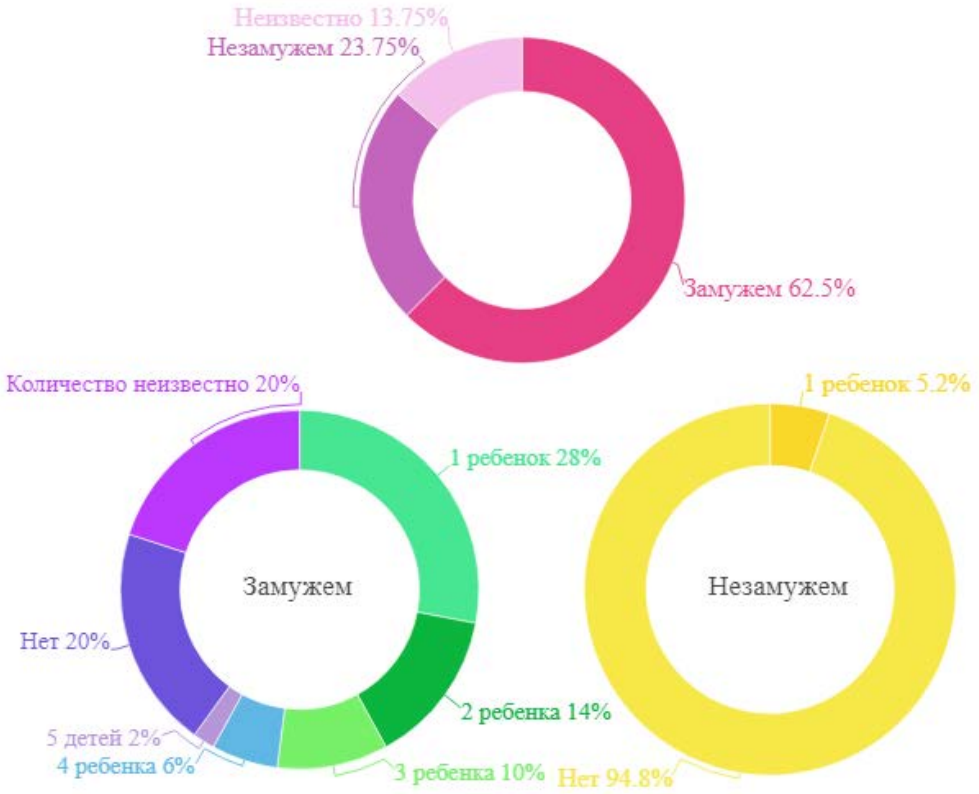


Рис. 5. Распределение женщин-руководителей по категориям «замужем/не замужем» и «наличие детей»

Работая, женщины находят время и для хобби. Деловые женщины посвящают свободное время в основном спорту и фитнесу (26,25%), чтению книг (20%), путешествиям (13,75%). Также они увлекаются кулинарией (10%), рукоделием (8,75%), искусством (6,25%) и музыкой (3,75%). Посвящают свое время самообразованию (11,25%), танцам (2,5%), туризму (2,5%), благотворительности (1,25%) и коллекционированию (1,25%). Кроме того, у 32,5% женщин данных по этому критерию не выявлено. Структура выборки женщин-руководителей по видам хобби и увлечениям представлена на рис. 6.

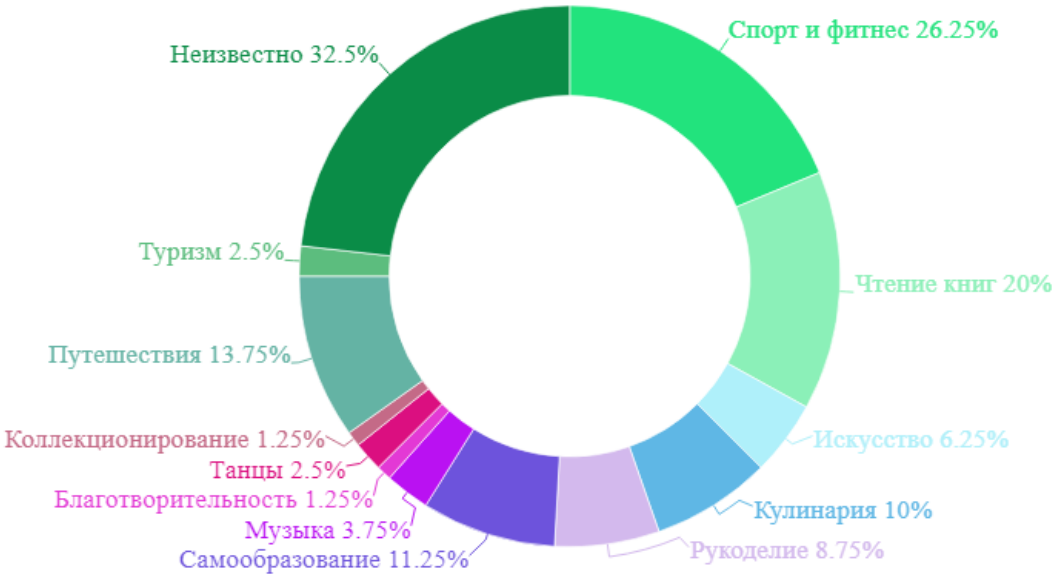


Рис. 6. Структура женщин-руководителей по категориям «хобби» и «увлечения»

Мнение о том, что есть сугубо мужская и сугубо женская профессия – миф! В современном мире практически не осталось сфер деятельности, где бы женщины не трудились наравне с мужчинами. Никого уже не удивляют женщины-полицейские и женщины-астронавты. Это нам доказали и наши женщины-руководители (см. рис. 7). Самая распространенная сфера деятельности – профессиональные услуги, ею занимаются 13 женщин (16,25%) из нашей выборки. На втором месте – торговля – 9 женщин (11,25%), на третьем месте – финансовая деятельность – 8 женщин (10%), на четвертом – фармацевтика – 7 женщин (8,75%) и медиабизнес – 7 женщин (8,75%). Руководят строительными компаниями 5 женщин (6,25%), дистрибуцией – 4 женщины (5%), а сельским хозяйством и продуктами питания – 3 женщины (3,75%). По 2 женщины (2,5%) приходится на 5 отраслей экономики, такие как транспорт и связь, IT-индустрия, общественное питание, сервис и электроэнергетика. А на такие 14 сфер экономики, как нефть и газ, лес и деревообработка, девелопмент и строительство, on-line киноиндустрия, электроника, радиоэлектроника, логистика, информационные технологии, научные исследования и разработки в области естественных и технических наук, образование, пищевая промышленность, Интернет-сервис, инфраструктура, а также металлы и горная обработка, приходится по 1 женщине (1,25%).

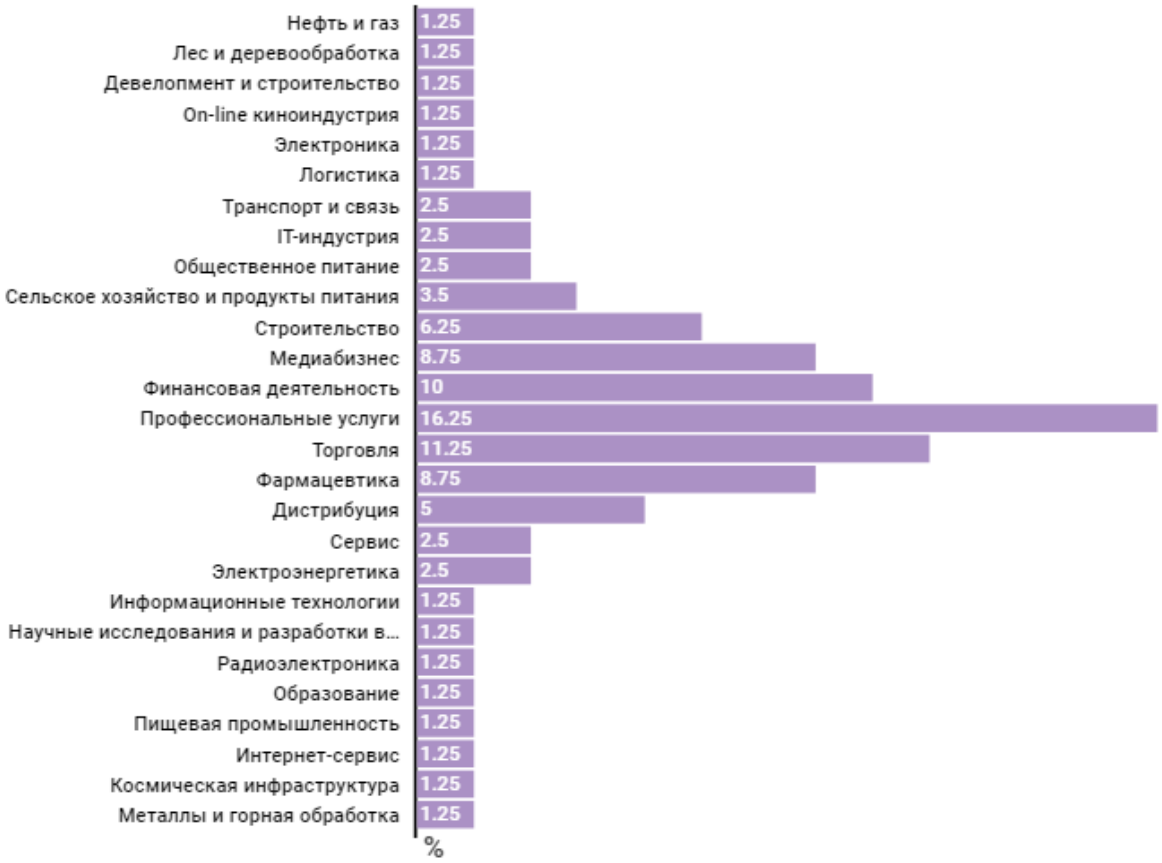


Рис. 7. Распределение выборки женщин-руководителей по сферам деятельности

На основании этого анализа, а также анализа возраста женщин-CEO можно выделить топ-5 сфер и средний возраст женщин-руководителей в этих индустриях.

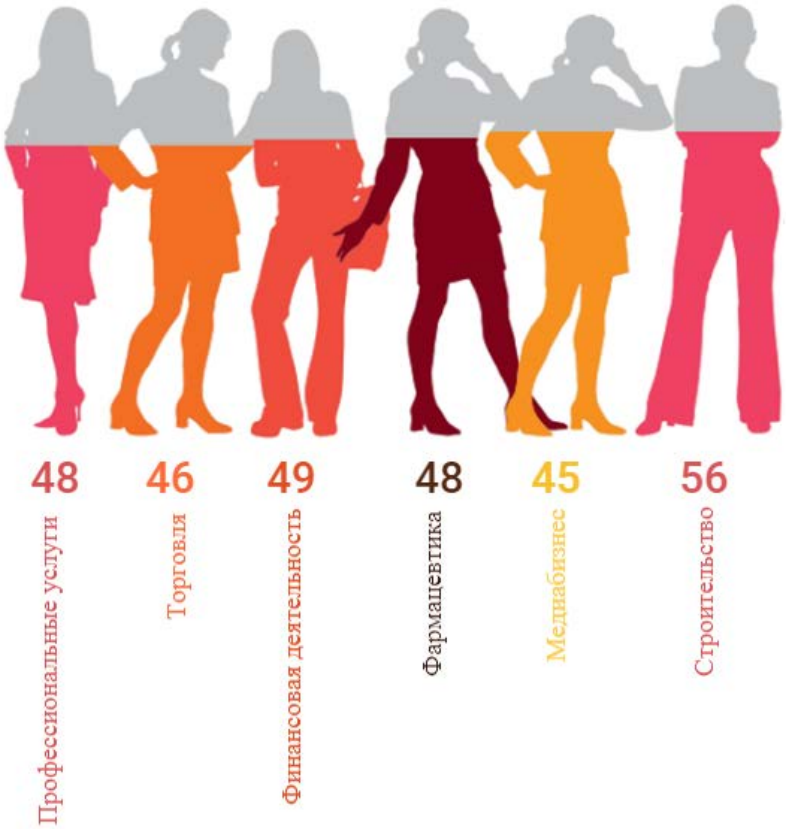


Рис. 8. Топ-5 сфер деятельности и средний возраст женщин-руководителей

Оценить эффективность работы компании, где работают наши руководительницы, мы решили с помощью доходности за их период руководства. Так 49из 80 компаний показали хороший результат, ведь их прирост доходности имеет положительное значение. Самый максимальный их них составляет – + 6763% (компания «РГ Девелопмент», г. Москва), а самый минимальный – +7% (компания «Сварочно-монтажный трест», г. Москва). Отрицательные значения доходности за период руководства женщиной наблюдается всего у шести компаний, из которых самый максимальный спад составляет – -52% (аудиторско-консалтинговая компания «ФинЭкспертиза», г. Москва), а минимальный – -20% (IMHO, г. Москва, профессиональные услуги). Есть и такие компании, прирост которых посчитать было невозможно, так как не хватало данных (ТД «Риф», г. Москва, Объединенная компания «Связной Евросеть», г. Москва, «Мария-Ра, г. Барнаул, «Санофи Россия, г. Москва, «Пышка», г. Уфа, и др.).

Про капитализацию компаний, возглавляемых женщинами, можно сказать только в общем в виде, так как информацию удалось найти не у всех организаций. Но если брать в расчет те, у которых капитализация известна, можно сказать, что семь женщин управляют компаниями с капитализацией до 1 млрд руб., восемь женщин возглавляют компании с капитализацией от 1 млрд руб. до 5 млрд руб. По одной женщине-CEO в выборке управляют компаниями с капитализацией 5,35 млрд руб., 15,2 млрд руб., 51,4 млрд руб. Также в выборке есть 3 женщины, которые управляют компаниями с долларовой капитализацией. Так, Бакальчук Татьяна Владимировна руководит компанией Wildberries с капитализацией $1,2 млрд, Седых Марина Владимировна руководит иркутской нефтяной компанией с капитализацией $4 млрд и Бунина Елена Игоревна руководит компанией Яндекс с капитализацией $12 млрд.

По результатам проведенного исследования, нами был составлен портрет современной женщины-руководителя (см. рис. 9).

Рис. 9. Портрет современной российской женщины-руководителя

Тема женского лидерства, которая освещена в данном исследовании, до сих пор продолжает волновать большую часть нашего населения, так как проблематика особенностей менеджмента в зависимости от пола руководителя по-прежнему остается актуальной. Женщинам, строящим карьеру в бизнесе, приходится не только блестяще выполнять свою работу, но и постоянно доказывать, что они способны на то же, что и мужчины – принимать сложные решения, вести за собой, вдохновлять, эффективно управлять.

С позиции гендерного менеджмента важно учитывать влияние на процесс принятия решений таких факторов, как стиль руководства и личностные особенности руководителя, но никак не половую принадлежность. Так, согласно стереотипам массового сознания, мужчины-топ-менеджеры чаще используют авторитарный стиль руководства, а женщины-топ-менеджеры более склонны к демократичности. Однако, на мой взгляд, стереотип не всегда соответствует реальной практике. Женщинам, как и мужчинам, приходится быть более жестокой в крайне неблагоприятных условиях ведения бизнеса, то есть быть строгой и непреклонной. При этом женщина-руководитель принимает решение в ситуации неопределенности дольше, чем мужчина. Она детальнее просчитывает возможности неудач [17]. Так, генеральный директор IBS Светлана Баланова отмечает, что идет на риск в том случае, если имеет 80% шансов на победу, в то время как, по ее мнению, мужчины пойдут на риск, даже если уверены в успехе не более чем на 50%.

Беря в расчет экспертный опрос [4] о личностных особенностях мужчин-руководителей и женщин-руководителей, можно сказать, что принципиальных отличий нет. По мнению обеих групп респондентов, как мужчин, так и женщин, наиболее приоритетными качествами для руководителя являются уверенность в себе, стремление к успеху и готовность к конкуренции [14; 15].

Таким образом, можно сказать, что глобальных отличий между мужчинами-руководителями и женщинами-руководителями нет. Это подтверждает и проведенное исследование. Многие привыкли видеть женщин, которые руководят салонами красоты, магазинами и аптеками. Но согласно данным, полученным в ходе работы, женщины руководят и в таких областях экономики, как нефть и газ, лес и деревообработка, строительство, и делают это наравне с мужчинами достаточно эффективно. Доля прироста доходов большинства предприятий этих женщин за период руководства показывает положительный результат, что является хорошим показателем и доказывает, что женщины могут руководить компаниями в таких сферах индустрии. Также исследование показывает, что многие женщины стремятся к достижению высокого уровня профессионализма, для достижения которого получают несколько образований не только в России, но и за рубежом. На основании этого, можно сделать вывод, что женщинам до сих пор приходится доказывать, что они способны достигнуть таких же результатов в бизнесе, как и мужчины. Но особого упоминания достоин тот факт, что большинство женщин из исследуемой выборки замужем, имеют детей, а также находят время для хобби, что развеивает миф о том, что «босс в юбке» никогда не заводит семью, а посвящает свое время только работе.

Таким образом, на основании проведенного исследования, можно говорить, что выдвигаемая гипотеза – **успешный менеджмент не имеет половой принадлежности –** подтвердилась.

Список литературы

1. Губайдуллина А. Бизнес-задачник «Реального времени», Мужской взгляд: особенности женского руководства в мире бизнеса, 2017. URL: https://realnoevremya.ru/articles/58384-osobennosti-zhenschiny-rukovoditelya (дата обращения: 16.02.2020).
2. Демченко Н. РБК, Россияне дали описание идеального руководителя, 2018. URL: https://www.rbc.ru/society/10/04/2018/5acc84659a79470c8da90279 (дата обращения: 16.02.2020).
3. Игнатенко О.М. Женщины в бизнесе, 2005. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschiny-v-biznese/viewer (дата обращения: 12.01.2020).
4. Ильиных С.А. Женский топ-менеджмент с точки зрения социологии управления, 2012. URL: https://nsuem.elpub.ru/jour/article/download/136/135 (дата обращения: 31.03.20).
5. Исследовательский центр портала SuperJob.ru Большинство россиян не хотели бы видеть в роли своего начальника женщину. URL: https://www.superjob.ru/community/kollektiv/22875/ (дата обращения: 12.01.2020).
6. Комерсантъ. Высшие руководители. Топ-250, 2019. URL: https://www.kommersant.ru/doc/3751586 (дата обращения: 20.03.2020)
7. Комерсантъ, Топ 1000 российских менеджеров, 2019. URL: https://www.kommersant.ru/doc/4109977 (дата обращения: 03.03.2020).
8. Миткевич А. Forbes Woman, Исследование: Мужчины склонны принижать заслуги женщин на работе, 2019. URL: https://www.forbes.ru/forbes-woman/389203-issledovanie-muzhchiny-sklonny-prinizhat-zaslugi-zhenshchin-na-rabote (дата обращения: 10.01.2020).
9. Миткевич А., Варшавская Ю., Сафронова А. Forbes Woman, Женская солидарность: 7 манифестов героинь ForbesWoman о равенстве в бизнесе и жизни, 2020. URL: https://www.forbes.ru/forbes-woman/394165-zhenskaya-solidarnost-7-manifestov-geroin-forbes-woman-o-ravenstve-v-biznese-i (дата обращения: 20.03.2020).
10. Митраков А. РБК, 25 женщин-CEO рейтинга РБК 500, 2019. URL: https://www.rbc.ru/economics/26/09/2019/5d8b28eb9a7947c3b8a00e44 (дата обращения: 03.03.2020).
11. Новые известия. Чем женщина-руководитель отличается от мужчины-руководителя?, 2008. URL: https://newizv.ru/news/society/19-03-2008/86605-chem-zhenshina-rukovoditel-otlichaetsja-ot-muzhchiny-rukovoditelja (дата обращения: 16.02.2020).
12. Пирогова Ю.М. Специальный корреспондент КД " SuperJob " Какой начальник лучше – мужчина или женщина?, 2005. URL: https://www.superjob.ru/research/articles/34/kakoj-nachalnik-luchshe/ (дата обращения: 12.01.2020).
13. Плотницкая М.Р. Вестник Краунц серия «гуманитарные науки» // Особенности мировоззренческой позиции женщин-руководителей № 2 (18), 2011. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-mirovozzrencheskoy-pozitsii-zhenschin-rukovoditeley/viewer (дата обращения: 09.01.2020).
14. Про бизнес. Почему среди руководителей так мало женщин, 2018. URL: https://probusiness.io/management/5265-pochemu-sredi-rukovoditeley-tak-malo-zhenshchin.html (дата обращения: 14.02.2020).

15. Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса, 2000. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/627/913/1217/006.SAMARTSEVA.pdf (дата обращения: 09.01.2020).

16. Сафронова А. ForbesWoman, 13 главных женщин российского частного бизнеса, 2019. URL: https://www.forbes.ru/forbes-woman-photogallery/383639-13-glavnyh-zhenshchin-rossiyskogo-chastnogo-biznesa?photo=10 (дата обращения: 03.03.2020).

17. Уралова С.В. Международные индикаторы в оценке гендерного неравенства, 2010. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnye-indikatory-v-otsenke-gendernogo-neravenstva/viewer (дата обращения: 12.01.2020).

ВЫНУЖДЕННЫЙ ПЕРЕХОД КОМПАНИЙ НА УДАЛЕННУЮ РАБОТУ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Т.В. Бузмакова, бакалавр 4 курса
(Научный руководитель к.т.н., доцент В.Л. Карлинский)
ПГНИУ, г. Пермь

В условиях глобальной пандемии COVID-19 перевод сотрудников на дистанционную работу является вынужденной мерой, которую принимают многие компании, чтобы уберечь своих сотрудников и их семьи от заражения вирусом на сколько это возможно. Сознательные руководители компании понимают, что заражение даже одного специалиста в дальнейшем может привести к плачевным последствиям, таким как угроза жизни и здоровью многих людей.

Интернет-портал «Работа.ру», предоставляющий услуги по подбору персонала и поиску работы в России, провел опрос 6700 пользователей сервиса во всех регионах Российской Федерации на тему перехода сотрудников на дистанционный формат работы [1].

График 1

Опрос пользователей сервиса «Работа.ру» о переходе российских компаний на удаленную работу в период пандемии

По результатам опроса число российских граждан, которые работают в компаниях, полностью перешедших на удаленный режим работы с конца марта, увеличилось практически в пять раз. Если 20 марта 3% россиян заявили о полном переходе компаний на удаленную работу из-за эпидемии коронавируса, то к середине апреля таких ответов было уже 14%. Еще 15% респондентов заявили, что в их компаниях на удаленную работу переведены только некоторые отделы. Также 5% опрошенных граждан ответили, что руководство рекомендовало им перейти на дистанционную работу из дома, но окончательное решение остается за сотрудниками.

© Бузмакова Т.В., 2020

31% респондентов заявили, что никого из персонала компании на удаленную работу начальство не переводило, еще 35% ответили, что руководство отправило работников в отпуска либо на больничный. При этом только 18% опрошенных заявили, что лично они работают удаленно, 82% ответили на этот вопрос отрицательно.

После вступления в силу Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 года № 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" большинство компаний должны были приостановить свою рабочую деятельность на срок, установленный в вышеупомянутом указе [2].Министерство труда рекомендовало по возможности перевести сотрудников на удаленную работу, в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.

Удаленная работа персонала регулируется гл. 49.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе [3].

Для того чтобы перевести работников на дистанционную занятость, работодатель должен оформить следующие документы:

- Протокол общего собрания трудового коллектива;
- Приказ о временном (на период мероприятий, направленных на предотвращение новой коронавирусной инфекции COVID-19) переводе сотрудников на дистанционную работу;
- Заявления от сотрудников о переходе на «удаленку»;
- Заключить договор о материальной ответственности за техническое оснащение и оформить акт о передаче техники, если требуется.

Начать стоит с проведения общего собрания сотрудников, на котором нужно оповестить коллектив о новом порядке работы. По его итогам готовится протокол общего собрания трудового коллектива [4].

Далее готовится приказ по организации о переводе сотрудников на удаленную работу. В приказе важно указать, на какой период, почему и зачем сотрудников переводят на «удаленку», какие меры предпринимает работодатель для защиты своих работников в связи со сложившейся ситуацией.

Все сотрудники должны написать заявления о переходе на удаленную работу. В заявлении указывается, с какого числа сотрудник планирует начать работать удаленно, его должность.

Завершающим шагом подготовки кадровой документации является разработка и подписание с сотрудниками дополнительных соглашений к основному трудовому договору.

Информация, которую стоит указать в дополнительном соглашении при переходе на дистанционный формат работы:

- **Причина изменений условий трудового договора.** В текущих обстоятельствах – угроза распространения на территории Российской Федерации опасной вирусной инфекции и стремление защитить здоровье работников и их близких;
- **Место работы.** В дополнительном соглашении отражается изменение места работы сотрудника – вне места нахождения работодателя, его обособленного структурного подразделения. То есть вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя;
- **Режим работы.** Рабочий график будет зависеть от условий основного трудового договора и решения руководства организации;
- **Охрана труда.** Так как речь идет о дистанционной работе, в дополнительном соглашении следует отметить, что исполнение работодателем обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда исполняются им только в части п. 17, 20 и 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ. Также важно ознакомить работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;
- **Материальные ценности.** Если на период удаленной работы сотруднику были переданы какие-то материальные ценности, например, ноутбук, они тоже отражаются в дополнительном соглашении. Помимо этого должен быть оформлен акт приема-передачи материальных ценностей в двух экземплярах;
- **Средства связи.** В дополнительном соглашении указываются средства связи с сотрудником, посредствам которых будет происходить коммуникация, обмен информацией и документацией, например, электронная почта, Skype, Slack и так далее;
- **Контроль сотрудников.** Отдельным пунктом дополнительного соглашения стоит выделить порядок контроля работника на удаленном рабочем месте. Например, его обязанность отвечать на звонки или сообщения в определенные сроки, присылать отчеты, быть на связи в конкретные часы, вовремя выходить в общие видеоконференции и рабочие чаты. Возможна установка на персональный компьютер работника специальных программ для контроля, например, «Стахановец».

Помимо составления договора о переводе сотрудников на удаленную занятость, соответствующего требованиям гл. 49.1. ТК РФ, руководство должно уделить особое внимание работникам, которых они переводят на работу из дома.

В условиях вынужденного перевода сотрудников на «удалёнку» очень важно понимать, что для многих коллег данный переход может оказаться большим стрессом, ведь то, к чему люди привыкали на протяжении многих лет, изменилось за считаные дни. Работодатель должен подойти к переходу сотрудников на домашнюю работу со всей ответственностью и пониманием к каждому члену команды на сколько это возможно. Также нужно учесть тот фактор, что помимо сотрудника дома также находится вся его семья. Выполнение всех трудовых обязанностей может стать проблемой для специалиста в этот не легкий период.

Для того чтобы избежать ошибок в организации удаленного рабочего процесса, необходимо придерживаться определенных правил. Данные советы помогут руководителю минимизировать процент неудачного перехода к «удалёнке».

1) Четкая формулировка поставленных задач, конкретика в требованиях от персонала. Это поможет избежать недопонимания между начальством и сотрудником.

Убедитесь в том, знает ли ваш специалист ответы на следующие вопросы:

- Какие решения он может принять сам, а что потребует согласования.

- К кому обращаться за помощью?
- Кому он сам может ставить задачи?
- Что будет считаться хорошим результатом?
- Какой дедлайн?
- Почему этот результат важен для проекта?

Для облегчения работы команды можно создать схемы и таблицы с основным алгоритмом работы, чтобы людям было проще воспринимать информацию.

2) Контроль результата, а не процесса. Постоянное ощущение контроля работы

может негативно сказаться на работоспособности сотрудника и на ваших с ним взаимоотношениях, подчиненный будет чувствовать ваше недоверие.

Лучше всего определить вместе с подчиненным контрольные дни по основным задачам проекта. Таким образом, руководитель будет видеть результат работы, а подчиненный будет спокойнее себя чувствовать во время выполнения своих обязанностей.

3) Организация ежедневной или еженедельной сводки новостей компании.

Руководство не должно допускать дефицита информации о происходящем в организации. На «удалёнке» обмен информацией резко сокращается. В этом есть свои плюсы – меньше отвлечений от рабочего процесса, меньше сплетен, при желании руководству легче скрывать негативные известия. Но минусов больше – сотрудники хуже понимают, что происходит в компании в целом, не чувствуют связь с коллегами, причастность к чему-то большему. Даже если происходит нечто грандиозное и важное для компании, большинство об этом не узнает, либо узнает слишком поздно [5].

4) Проявление уважения к коллегам и их нерабочему времени.

Необходимо в самом начале удаленной работы оговорить время, в которое будут совершаться звонки, отправка писем и сообщений. В конце рабочего дня не стоит беспокоить сотрудников по телефону, почте либо в рабочих чатах. Данные коммуникации нарушают отдых человека от работы, приводят к накапливающемуся стрессу и раздражению. Беспокойство коллег в нерабочее время допустимо только в крайнем случае, например, при возможности срыва проекта.

5) Поддержка неформального общения в online-чатах. На «удалёнке» сложнее поддерживать связь с коллегами, ведь теперь сотрудники не ходят вместе на обед, не общаются в перерывах между работой. Данное общение является для людей некой разрядкой, которая подпитывает их новыми силами и позитивными эмоциями, дает ощущение причастности к коллективу. Поэтому необходимо завести специальный чат – пространство, где коллеги смогут обмениваться шутками, интересными новостями, своими фотографиям для поднятия общего духа.

6) Руководитель должен задавать позитивный настрой, заражать энергией своих подчиненных. Не зря существует пословица «Рыба гниет с головы». Руководитель является «головой» своей команды, если он сам будет жаловаться на сложные условия для работы, показывать коллегам свое недовольство, то вскоре весь коллектив превратиться в недовольных, осуждающих «удалёнку» людей.

Особенно важно питать людей энергией и положительными эмоциями в период самоизоляции. Для поднятия настроения начальник может в начале трудового дня записывать короткие видео приветствия, проводить online-зарядку, отправлять забавные фото, которые показывают, как он и его семья развлекают себя на самоизоляции. Также можно запустить челлендж #Работаюна«удалёнке», куда

коллеги смогут присылать свои забавные фото и видео для поднятия настроения коллектива.

Для того чтобы продолжать работать дома также эффективно, как и в офисе, сотруднику необходимо взять себе на вооружение следующие рекомендации.

1) Соблюдение обычного режима дня.

Множество психологических исследований доказывают, что во время удаленной работы необходимо придерживаться своего обычного графика. Это означает, что следует просыпаться в привычное время, работать в четко обозначенные часы и завершать работу не позднее обычного. Лучше не менять свои привычки и стараться правильно использовать время, которое раньше уходило на дорогу. Например, можно заняться фитнессом.

2) Тщательное планирование рабочего дня.

Планирование рабочего дня позволяет наиболее эффективно выстроить рабочий процесс. Старайтесь группировать сходные по смыслу задачи вместе, чтобы не переключаться с активностей, требующих высокой концентрации и вдумчивости, к звонкам по телефону или видеосвязи.

3) Одевайтесь дома в деловую одежду.

Переодевшись в деловую одежду, вы окажетесь психологически подготовленными к рабочему дню.

4) Работа в команде.

Чтобы избежать чувства изолированности, которое может возникнуть в первое время удаленной работы, важно поддерживать связь с коллегами. Продолжайте общение в online-чатах или по видео/аудио-связи.

5) Установление рабочих границ.

Определите основные правила для всех, кто разделяет ваше пространство, когда вы работаете дома. Лучше закрывать дверь на рабочие часы – это предотвратит неловкие моменты во время конференций и онлайн-звонков, а также создаст границу между рабочим пространством и вашим домом.

6) Соблюдение порядка на рабочем месте.

Чтобы эффективно работать дома, рабочее пространство должно быть продумано до мелочей. В конце дня желательно складывать в одно место все файлы и документы, чтобы утром стол был чистым и готовым к рабочему дню.

Газета «Ведомости» провела опрос среди нескольких десятков крупных российских компаний, чтобы выяснить, какую часть трудового коллектива те переведут на дистанционную работу и каких специальностей и должностей это коснется [6].

Президент и председатель правления ПАО «Сбербанк», Герман Греф, сообщил о том, что в банке создан антикризисный штаб, который принял решение о переводе части офисных сотрудников, в том числе и членов правления банка, на удаленную работу. Сколько сотрудников предположительно будут работать дистанционно, пока не известно.

Газпромбанк планирует перевести на дистанционную занятость с сохранением зарплаты до 50% сотрудников (среднесписочная численность сотрудников банка – 20 200 человек). «Тинькофф», сообщил представитель банка, собирается перевести на работу из дома 2000–3000 человек. Оба банка сообщили, что перевод на удаленную работу будет постепенным, по мере готовности.

Алюминиевый холдинг Rusal с 17 марта перевёл на удаленную работу максимально возможное количество работников подразделений и центрального офиса

компании. Сотрудники, без которых невозможна бесперебойная работа, останутся на производстве. Аналогичные заявления сделали «Сибур» и группа «Соллерс».

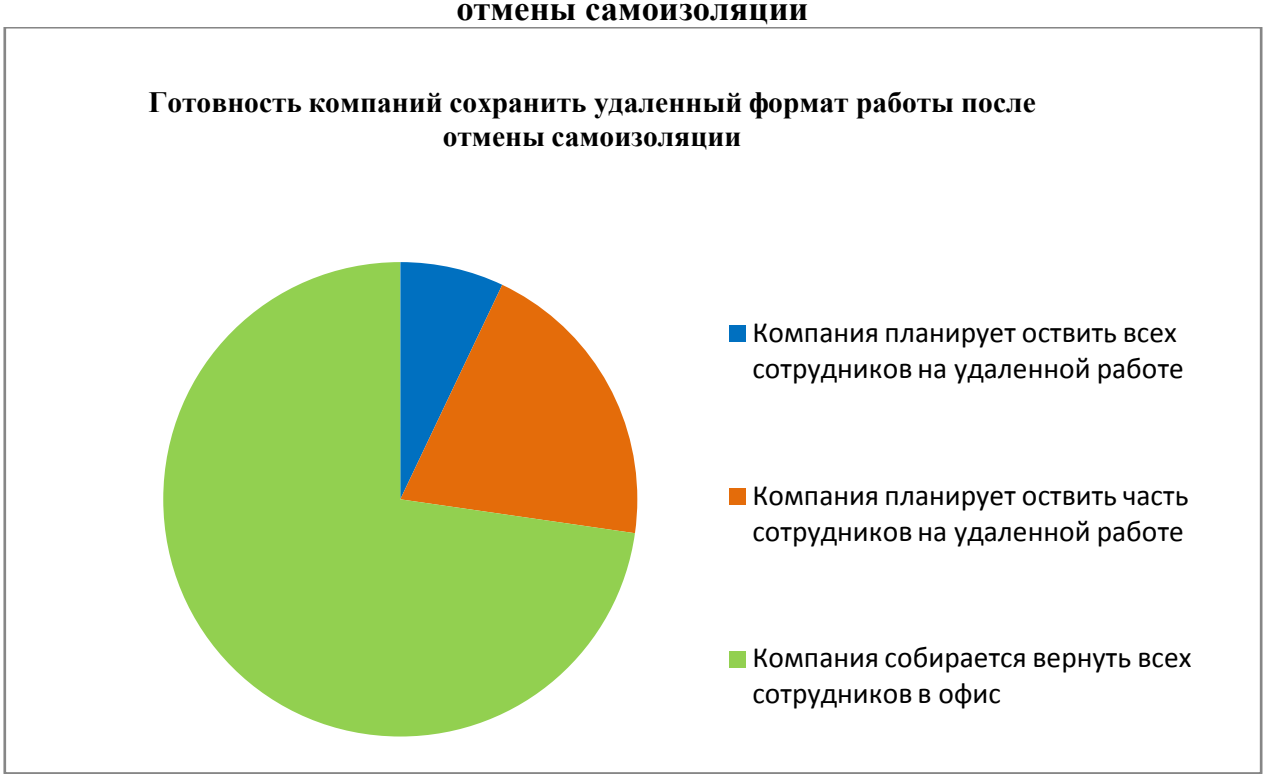
По планам сети «Магнит» 50% офисного персонала временно на период пандемии будет работать из дома – те, кто технически сможет выполнять работу дистанционно. В обязательном порядке на удаленный режим перейдут специалисты компании, которые старше 50 лет, и беременные женщины.

Несколько компаний продолжают работать в обычном режиме, например «Росатом», Сибирская генерирующая компания, Россельхозбанк и «Т плюс». Metro думает о переводе сотрудников центрального офиса на удаленный доступ, но пока не видит в этом острой необходимости, рассказал представитель сети.

Аналитический центр НАФИ проводил исследование с 15 по 22 апреля 2020 г. на тему «Влияние пандемии на российский бизнес», в качестве респондентов выступили собственники бизнеса, первые лица компаний и индивидуальные предприниматели [7].

График 2

Опрос компаний на тему готовности сохранить удаленный формат работы после отмены самоизоляции



Результаты исследования показали, что только 7% опрошенных компаний, перешедших на удаленную работу на период пандемии, готовы сохранить такой формат работы после окончания режима самоизоляции для всех сотрудников. Еще 20% готовы сохранить удаленные рабочие места лишь для части персонала, оставшиеся 73% компаний хотят вернуться к прежнему офисному формату работы.

График 3

Опрос компаний на тему изменения работоспособности персонала после перехода на удаленный формат работы

По результатам опроса видно, что большинство респондентов (81%) отметили снижение качества работы персонала, после перехода на дистанционную занятость. 14% опрошенных не заметили никакой разницы в работоспособности сотрудников, 5% затруднились ответить.

Исходя из ответов участников исследования, становится ясно, что большинство компаний были попросту не готовы к переходу сотрудников на удаленный формат работы, как технически, так и морально. У многих сотрудников на «удалёнке» есть проблемы с доступом к рабочим программам и документам. Дело в том, что в крупных компаниях доступ к внутренним документам, базам данных, архивам не из офиса запрещен службой безопасности. Совместная работа в распределенных системах и «облаках» во множестве компаний абсолютно запрещена той же службой безопасности и это делает работу вне офиса невозможной. Также компании пока не отработали практику дистанционного управления. Самым распространенным средством контроля работников, покинувших офисы в связи с режимом самоизоляции, является телефонный звонок. Сами сотрудники испытывают тревогу и стресс из-за боязни не справиться с работой на дому. Многие не могут организовать себя к труду, становятся растерянными, не собранными.

На данном этапе компании, перешедшие на дистанционную занятость, налаживают работу с сотрудниками из дома, выбирают для себя наилучшие средства контроля и коммуникации. Снижение результативности на небольшой период времени является следствием слишком быстрого перехода к удаленной работе. После адаптации людей к новым условиям труда, при грамотном управлении, показатели вернутся в норму.

Можно сказать с уверенностью, что пандемия коронавируса ускорила цифровизацию экономики в несколько раз. Как будет организована работа компаний дальше, пока до конца не известно, но как раньше, уже точно не будет.

Список литературы

1. URL: https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e94bb939a7947d83b0436cd (дата обращения: 27.04.2020).
2. URL: http://www.consultant.ru/law/review/fed/fd2020-04-03.html/ (дата обращения: 30.04.2020).
3. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/ (дата обращения: 25.04.2020).
4. URL: https://www.akbiz.ru/publications/perevod-sotrudnikov-na-ydalennyuy-raboty-2020 (дата обращения: 25.04.2020).
5. URL: https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1992129-pochemu-udalenka-ne-rabotaet-5-oshibok-rukovoditelya?utm_campaign=2348&utm_medium=menedzhment&utm_source=email (дата обращения: 28.04.2020).
6. URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/03/17/825479-krupneishie-kompanii (дата обращения: 02.05.2020)
7. URL: https://www.rbc.ru/business/24/04/2020/5ea2111f9a79475809c21ddf (дата обращения: 04.05.2020).

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

П.В. Жуланова, бакалавр 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент, Е.В. Шилова
ПГНИУ, г. Пермь

В условиях быстро меняющейся среды коммуникации усложняются, становятся популярны новые формы организационных структур, инновации играют всё большую роль в ведении бизнеса. В современном мире успех организации во многом зависит от владения информацией и инновациями сразу в нескольких сферах, обеспечить это позволяет создание команд, одним из условий успешности которых является их многофункциональность. Сейчас командная работа используется не только в проектной деятельности, но и в компаниях на постоянной основе, так как у организаций появляются специфические задачи и проблемы, которые нельзя решить в одиночку. Также командное взаимодействие набирает популярность во всём мире, так как она при правильной организации позволяет достичь набольшей эффективности их деятельности.

Однозначно, командная работа имеет множество преимуществ, но она также требует и особого мышления как руководителя, так и сотрудников. Такой подход к организации работы является весьма эффективным в условиях современного рынка, но и достаточно новым, особенно для России. Поэтому существует ряд проблемных вопросов, связанных с управлением командным взаимодействием в организации.

Команда в организации- это самоорганизующаяся, самоуправляемая группа людей с общими целями, при деятельности которой достигается эффект синергии [4].

Одно из отличий команды от рабочей группы – это наличие ролей, что позволяет ей более эффективно решать задачи. Для создания эффективной команды необходимо выявить особенности и способности каждого сотрудника и отобрать способных взять определенные роли. Также в уже существующей команде руководитель может менять роли подчиненных на более подходящие [7].

Командные нормы и ценности так же являются необходимыми элементами системы обеспечения эффективной работы организации, так как они помогают структурировать деятельность, обеспечивают устойчивость и сплочённость коллектива [5].

Изучением вопросов, касающихся командного взаимодействия занимались Рэймонд Мередит Белбин (восемь типов ролей в команде) [3], Брюс Такман (пять стадий развития команды) [17], Й.Р. Катценбах и Д.К. Смит (переход от рабочей группы к команде) [6], К. Арджирис (эффективность команд) [1] и др.

Есть несколько составляющих организации командного взаимодействия, наличие которых делает работу более эффективной. В 2001 году Фрэнк Ла Фасто и Карл Ларсон выделили пять динамических характеристик сотрудничества и командной работы, проведя опрос 600 команд. В результате исследования была составлена модель из пяти компонентов или уровней, повышающих эффективность деятельности команды (см. табл. 1).

© Жуланова П.В., 2020

Таблица 1

Модель эффективности командной работы «Пять динамических характеристик сотрудничества и командной работы [2]

Компонент модели	Характеристика компонента
Член команды	Подбор подходящих членов группы в соответствии с их компетентностью, опытом, личными качествами и т.д.
Командные взаимоотношения	Данный компонент является очень важным для успешной работы в группе, так как от сплочённости коллектива зависит благоприятность психологического климата в организации, который в свою очередь является необходимым условием слаженной и «органичной» работы команды
Решение проблем	Необходимость совместного решения проблем, которое снижает количество неконструктивных конфликтов и повышает вовлечённость членов группы в работу
Руководство командой	Грамотность управления также оказывает большое влияние на работу команды
Организационная структура	Для обеспечения эффективной командной работы в организации необходима особая организационная структура, соответствующая особенностям такого вида взаимодействия сотрудников и руководства

Для того, чтобы команды функционировали гармонично, а, именно, чтобы отношения между сотрудниками и процессы в компании были согласованными и прозрачными, необходимо уделять внимание всем пяти компонентам модели.

Степень эффективности команды также зависит от её типа по своему развитию. Джон Катценбах и Дуглас Смит выделяют пять типов команд по данному признаку:

1) Рабочая группа – группа людей, объединённых для работы, обмена опыта и информацией, в которой главенствует личная ответственность.

2) Псевдокоманда- рабочая группа, которая может повысить эффективность своей работы, но ничего для этого не делает.

3) Потенциальная команда-команда, где её члены имеют общую цель и стараются создавать и применять наиболее эффективные способы совместной работы.

4) Настоящая команда- команда, все участники которой взаимодополняют друг друга, совместно ставят цели и достигают их.

5) Высокоэффективная команда – настоящая команда, члены которой способствуют развитию друг друга и достигают эффекта синергии.

Для достижения наилучшего результата работы команды, однозначно, необходимо стремиться к пятому типу степени её развития. Для этого есть три ориентира, на которые важно постоянно обращать внимание: коллективные продукты и достижения, результаты работы и индивидуальный рост каждого участника. Также существуют принципы эффективной командной работы:

- отбор членов команды по их умениям, навыкам и возможностям,
- определение целей совместной деятельности и правила поведения,
- осознание членами команды их прав,
- непрерывное взаимодействие в команде, выделение необходимого времени для коммуникации,
- обратная связь, вознаграждения и признания [6].

Для многих компаний является актуальным вопрос обеспечения эффективной командной работы, так как эта форма организации деятельности является наиболее

актуальной в современной рыночной экономике. В мире есть компании, которым удалось стать воистину великими благодаря организации эффективной командной работы. Рассмотрим некоторые из них.

Американская корпорация Apple, производитель персональных и планшетных компьютеров, аудиоплееров, телефонов, программного обеспечения, является одной из самых дорогих и узнаваемых компаний в мире. Её создатель, Стив Джобс считал важным обеспечение взаимодействия и синхронизации даже ценой удобства. Настаивал, что при объединении людей из разных сфер можно создать лучший продукт. В Apple существует своя корпоративная культура, основанная на минимизации бюрократии, уважении к сотрудникам.

Корпоративная культура Apple насчитывает восемь принципов:

1) компания управляется инженерами, а не менеджерами (все члены команды квалифицированы и решают задачи в качестве специалистов). Все люди в команде являются специалистами в технической сфере, что способствует улучшению и ускорению процесса разработки продукта;

2) построена культура уважения между управленцами и сотрудниками компании (благоприятный психологический климат, командный дух).Все менеджеры компании Apple раньше работали в ней инженерами, поэтому между ними и рядовыми сотрудниками существуют особая связь и доверие;

3) Сотрудники вольны использовать и улучшать продукты компании (работники имеют возможность влиять на разработку и принятие решений). Сотрудники, протестировав продукты, могут предложить способы их улучшения, обратившись в проектную группу без каких-либо согласований с руководством.

4) Компания стимулирует рост сотрудников (постоянное развитие). Сотрудникам необходимо выполнять задания, являющиеся более сложными, чем привычные им или те, которые, по их мнению, им по силам. Такой подход и является основой развития как отдельного сотрудника, так и всей организации в целом;

5) Приоритет дэдлайнам (дисциплина). Apple никогда не отходит от заявленных сроков выпуска на рынок нового продукта. Если какая-то часть или деталь ещё недоработана, её изымают из готового продукта. Считается, что можно до бесконечности вносить улучшения, поэтому лучше в сроки выпустить новинку, позже представив доработанную версию;

6) Компания не делает ставку на отличия от конкурентов (осознание собственной уникальности, чувство «мы»). Техника Apple позиционируется как абсолютно уникальная и принципиально новая продукция, не имеющая аналогов. Принцип компании – не следовать трендам, а создавать их;

7) Компания нанимает на работу людей, влюбленных в Apple (общие ценности и цели). Сотрудники Apple фанаты своей компании, они довольны тем, что работают именно в ней, пользуются её продуктами. Менеджмент изначально отбирает тех людей, которые разделяют миссию и особую философию компании;

8) Соблюдение баланса между работой и личной жизнью. Несмотря на то, что сотрудники достаточно много времени уделяют работе, в свободное время они выбирают занятия по своему усмотрению. Компания устраивает мероприятия для сотрудников в праздничные дни и обеспечивают их полной медицинской страховкой.

Также одной из важнейших составляющих корпоративной культуры является система ценностей компании, например, таких как:

1. Работа в командах важна для успеха фирмы.

2. Мы рассчитываем на увлеченность и достижения каждого.

3. Мы поддерживаем друг друга и вместе разделяем победы и вознаграждения.

4. Отношение менеджеров к работникам имеет первостепенное значение.

5. Работники должны иметь основания доверять мотивам и честности начальников и др.

Корпоративная культура компании Apple включает два доминирующих атрибута – продуктивность («performance») и инновации («innovation») [15].

Всё это влияет на сплоченность коллектива и, следовательно, на эффективность деятельности организации. Компанией были созданы система ценностей и образ мыслей, которые переняли не только сотрудники, но и потребители её продуктов, то есть была образована целая субкультура пользователей.

Сейчас традиционные системы управления теряют свою эффективность, компаниям необходим более инновационный подход для того, чтобы расти и развиваться. В книге «Открывая организации будущего» Фредерика Лалу описан новый тип организаций – «бирюзовые организации», где найдено решение этой проблемы. Такие организации ассоциируются с живыми организмами, они являются самоорганизующимися, целостными и имеют эволюционную цель. Бирюзовые организации работают в любых отраслях, имеют разное количество сотрудников, работают в разных странах. Однако, все они имеют похожие формы и методы работы, несмотря на остальные различия. Основой таких организаций является обеспечение командной работы и коллективной ответственности сотрудников [11].

Одним из ярких примеров бирюзовой организации является Buurtzorg-голландская компания, оказывающая услуги по уходу на дому, использующая группы независимых медсестер. Buurtzorg по-голландски означает «забота о соседях».

Одной из проблем в сфере здравоохранения в Нидерландах является недовольство пациентов и медсестёр традиционной моделью домашнего ухода, а именно отсутствие её системности и согласованности работников. Компания Buurtzorg видела решение этой проблемы в использовании инновационного подхода к созданию новой модели ухода на дому. Цель модели целостный, основанный на соседстве подход к предоставлению услуг; создание автономности пациентов через обучение самообслуживанию и профессионализм медсестер. Один из заявленных девизов – «человечность превыше бюрократии».

Структура компании представляет собой независимые команды (максимум 12 медсестер), которые берут на себя ответственность за все аспекты ухода за 50-60 пациентами. Сотрудники используют ИТ-системы для онлайн-планирования, ведения документации, выставления счетов, что значительно ускоряет их работу, способствует снижению бюрократизации системы. Также для решения проблем каждой команды доступны коучи, которые занимаются решением проблем команды. В компании есть небольшой бэк-офис, который занимается административными вопросами. Рабочие часы персонала отслеживаются, но работники не отчитываются пред менеджерами. Доходы направлены на обучение медсестер, командные проекты для улучшения здоровья сообщества, а также организационного развития.

Удовлетворённость пациентов облуживанием и медсестёр своей работой обеспечивается за счёт того, что команды являются саморегулирующимися и, соответственно, гибкими [12].

Таким образом, можно отметить несколько признаков эффективной работы команд в компании. В организации существует налаженная система коммуникаций как внутри команд, так и между ними благодаря использованию ИТ-систем. Высокая степень доверия персоналу проявляется в передаче им ответственности за весь цикл

лечения пациентов. Также состав команд отличает квалифицированность всех её членов и их постоянное развитие. Всё это обеспечивает возможность самоорганизации команд и отсутствие необходимости строгого контроля за их работой. Еще одним важным признаком данной бирюзовой организации является наличие общих эволюционных ценностей и цели. Вся работа компании соответствует её девизу «человечность превыше бюрократии».

В России также существуют организации, уделяющие особое внимание командному взаимодействию. Как правило они являются наиболее успешными на рынке страны.

Одной из таких организаций является компания «ВкусВилл» – российская розничная сеть супермаркетов и собственная торговая марка продуктов, позиционируемых как «продукты для здорового питания» [13].

Успехи компании часто объясняются особой гибкостью, мышлением на шаг вперёд, быстрой реакцией на новшества и применением инновации. В компании была создана система обещаний всех сотрудников в виде взятых на себя обязательств. Сначала обещания дают руководители департаментов, которые будут выполнять их с помощью доступных им ресурсов и людей, организуя их работу. Далее необходимо сформулировать и уточнить обещания сотрудников, чтобы они были связаны с обещанием руководителя. Таким образом сформировали набор обещаний:

- корневых, которые компания дает клиентам;
- поддерживающих, необходимых сотрудникам для выполнения ими корневых обещаний;
- обеспечивающих, от таких подразделений, как бухгалтерия, юристы, секретариат, отдел кадров и других, помогающих первым и вторым.

Эти задачи в виде обещаний сотрудники ставят друг перед другом, то есть сотрудник-заказчик оценивает работу сотрудника-исполнителя. Исходя из оценки заказчика, исполнитель может получить премию [16].

Стоит отметить, что в данной компании большую роль играют её ценности, основанные на принципах честности и добросовестности. Большое значение этих ценностей для сотрудников как поддерживает сплочённость команды, работающей для достижения общих целей, так и «отсеивает» неподходящих сотрудников с другими установками, так как им самим становится некомфортно работать в такой среде. Таким образом все члены команд имеют общие принципы и ценности, которые и являются основой их самоконтроля и эффективной работы.

В компании «ВкусВилл» активно продвигаются идеалы самоуправления и концепция горизонтальной компании. У сотрудников «ВкусВилл» есть возможность работать не из офиса, а из любой точки, они могут даже не посещать совещания. Отделы сети самостоятельно выбирают пути решения поставленной задачи и могут свободно распоряжаться общим бюджетом.

Источниками постоянного развития компании «ВкусВилл» являются слаженная командная работа и идеология, которая является не только средством для контроля поведения членов команды, но и их мотивацией. Успех компании зависит именно от её сотрудников, а не только от руководителя, поэтому очень важно уделять внимание налаживанию командного взаимодействия.

Одной из форм «бирюзовых организаций» является холакратия – организационная структура, для которой характерна децентрализация власти и возможность влияния каждого сотрудника на жизнь компании. Все процессы в

организации при такой структуре являются прозрачными, сотрудники имеют определенные роли, существует своя конституция [9].

Компания, оказывающая бухгалтерские услуги, «Кнопка» является одной из первых в России, экспериментирующей с холакратией. Важным для компании было построить такую организацию, в которой каждый сотрудник способен сам принимать решения и видеть, как идут дела в компании в целом. В «Кнопке» были сформированы ценности, уделялось внимание развитию каждого сотрудника, но чем больше становился штат, тем сложнее было поддерживать такую культуру.

В основу организационной структуры компании были вложены только несколько принципов холакратии, такие как прозрачность всех процессов в организации и свободный доступ к информации, инициативные и мыслящие сотрудники, гибкость компании, так как её полное внедрение не является решением проблемы, она помогает лишь структурировать и наладить процесс управления. Сотрудники компании работают в командах (кругах), организованных не по профессиональному признаку, в каждом круге есть представители различных профессий, это и обеспечивает её эффективность, так как они являются универсальными и при таких условиях возможен эффект синергии. Главный принцип формирования кругов – их предназначение. Людям, которые обслуживают одних и тех же людей, имеют общие проблемы и цели, необходимо работать вместе, в одной команде для достижения лучшего результата. Такие группы сформировались сами в процессе работы. Высшее предназначение каждой команды – хорошо обслуживать предпринимателей.

В каждой сервисной команде Кнопки есть 6 ролей: ведущий бухгалтер, бухгалтер по первичным документам, бухгалтер по зарплате, бухгалтер-консультант, юрист и бизнес-ассистент. Каждый сотрудник может занимать несколько ролей в одном круге (например, бухгалтер-консультант и первичник в одном лице) или одну и ту же роль в разных кругах (один юрист на две сервисные команды) [14].

Можно сказать, что компанию «Кнопка» отличает от «классических» организаций наличие особой организационной структуры, при которой командная работа играет важнейшую роль. Её эффективность обеспечивают открытость информации для сотрудников о деятельности компании, общее высшее предназначение, универсальность и синергетический эффект команд.

Таким образом, проанализировав опыт зарубежных и российских компаний, использующих командное взаимодействие, было отмечено, что все они имеют особую инновационную организационную структуру. Можно сказать, что командная работа в основном характерна для «бирюзовых организаций» и организаций, внедривших холакратию, так как новая форма организации труда требует нового, совершенно иного подхода к управлению и создания подходящей организационной структуры. Рассмотренные организации работают в различных странах и отраслях, но имеют схожие методы и формы работы. Основой высокой эффективности деятельности рассмотренных компаний является обеспечение командной работы, коллективной ответственности сотрудников, наличие развитой системы коммуникаций и обеспечение прозрачности всех процессов в организации. Также стоит особо отметить, что обеспечение командного взаимодействия и управление им требует особого мышления, как менеджера, так и сотрудников.

Управление командами является достаточно сложным процессом, требующим гибкого и творческого мышления руководителя. Эффективное командообразование –

это своего рода искусство создания автономных постоянно развивающихся команд, действующих так же слаженно, как единые живые организмы [10].

Следуя вышеупомянутым ориентирам и принципам можно добиться по-настоящему впечатляющего результата, однако руководитель может столкнуться с различными проблемами при управлении командами. Для того, чтобы создать успешную, слаженную, автономную, одним словом, настоящую команду, необходимо определить проблемы на каждой стадии её развития и своевременно их решить (см. табл. 2).

Таблица 2

Проблемы на различных стадиях развития команд и пути их решения [17]

Наименование стадии развития команд	Проблемы командообразования	Пути решения проблем
Формирование	Неопределённость и беспокойство по поводу работы в новом коллективе	Задать чёткую цель и задачи, установить правила и разъяснить обязанности каждого члена. Способствовать знакомству сотрудников друг с другом и вовлечению каждого из них в совместную работу и обсуждение дальнейшей деятельности и правил.
Бурление	Конкуренция и конфликты между членами группы	Разобраться с причинами конфликтов и устранить их
Нормирование	Чрезмерное ослабление контроля руководителем	Проведение регулярного мониторинга групповой работы
Функционирование	Риска возврата к стадии бурления.	Помощь новым участникам влиться в команду, принять её ценности и нормы
Роспуск	Снижение мотивации команды с приближением к достижению конечной цели	Обеспечение благоприятного психологического климата в команде. Бонус по окончанию работы для членов группы

Однозначно, в идеале команда решает все свои проблемы к стадии функционирования и дальше работает слаженно и эффективно. Однако бывают случаи, когда на каких-либо этапах было что-то упущено или возникают внешние обстоятельства, нарушающие её устойчивость.

Американский автор книг по управлению бизнесом Патрик Ленсиони выделил пять пороков команд. Рассмотрим их и рекомендации по их устранению (см. табл. 3) [8].

Таблица 3

Пороки команд по Патрику Ленсиони и пути их решения

Название порока команды	Пути устранения порока
Взаимное недоверие	Собрать всех участников группы в одном месте и попросить каждого рассказать о себе в неформальной атмосфере. Руководитель должен быть открыт для общения, чтобы остальные последовали его примеру
Уход от конфликтов	Донести до сотрудников, что конструктивные конфликты приносят пользу; поощрять тех, кто высказывает своё мнение и предлагает свои способы решения проблемы. Организовывать дебаты

Название порока команды	Пути устранения порока
Необязательность	В конце каждого собрания выделять время для того, чтобы команда сама сформулировала его итоги, определила задачи, необходимые для достижения цели, обсудила детали
Отсутствие требовательности к другим	Сделать акцент на поощрении именно коллективных результатов, а не личных.
Безразличие к общему результату	Как можно более чётко и ярко представить для всех цели совместной работы

Создание эффективных команд является достаточно непростой задачей как для руководителя, так и для членов группы в связи со многими факторами, например, неустойчивостью внешней среды, неготовностью специалистов к командной работе, негативным опытом работы в команде и пр. Менеджеры и сотрудники могут столкнуться с различными препятствиями на каждой стадии формирования команды, которые могут затормозить переход на следующий этап или вовсе разрушить коллектив. Однако, если вовремя диагностировать все проблемы и своевременно принять меры по их устранению, то можно создать по-настоящему успешную команду. Даже если на каком-либо этапе были упущены какие-либо моменты и команда функционирует недостаточно слаженно и результативно, можно поспособствовать повышению её эффективности, диагностировав и устранив её «пороки».

Таким образом можно заметить, что формирование команд и работа в них не являются лёгкими задачами и требуют особого труда как всех членов группы, так и лидера, но являются достаточно актуальными, реализуемыми и необходимыми в современных условиях рынка.

Командная работа имеет множество преимуществ, она позволяет решать достаточно нестандартные задачи и достигать наибольшей эффективности за счёт эффекта синергии, но и требует особого подхода в её организации и управлении. Обеспечение эффективного командообразования является сложным и интересным процессом, и особенно актуально для инновационных компаний. На данный момент умение работать в команде и управлять ею является востребованным и полезным навыком как для сотрудников, так и для менеджеров, наличие его является значительным конкурентным преимуществом на современном рынке труда.

Список литературы

1. Argyris C. Increasing Leadership Effectiveness. Wiley, New York., 1976. 286 p.
2. La Fasto, Frank M.J. When Teams Work Best: 6,000 Team Members and Leaders Tell What it Takes to Succeed/ by Frank M.J. LaFasto and Carl E. Larson. SAGE Publications, 2001. 258 p.
3. Белбин Р. Мередит. Команды менеджеров. Как объяснить их успех или неудачу / пер. с англ. Е. Смолиной. Издательство Кивитс, 2012. 240 с.
4. ДалчерДаррен. К вопросу о командном подходе: совместная работа, формирование временных команд и деятельность ради общего блага // Управление проектами и программами. 2019. №3. С. 188–197.
5. Дибоу Т.А. Основные методы сохранения сплоченности коллектива // Лидерство и менеджмент. 2017. Том 4. № 2. С. 77–84.

6. Катценбах Джон, Смит Дуглас К. Командный подход / пер. с англ. И. Евстигнеевой. Издательство Альпина Паблишер, 2018. 376 с.

7. Леонов Н.О, Сергеев И.С, Судаков Н.С, Шкунова А.А, Прохорова М.П. Анализ ролей в команде // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, № 3(37), 2019. С.48–52.

8. Патрик Ленсиони. Пять пороков команды. Бизнес роман / пер. с англ. И. Коротенко. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 160 с.

9. Робертсон Б. Холакратия. Революционный подход в менеджменте / пер. с англ. Е.Ряхиной. Москва: Эксмо, 2018. 256 с.

10. Солодова Е.П., Калмыкова Д.А., Полупан К.Л. Командообразование как современный способ управления человеческими ресурсами // Вестник Самарского университета. Экономика и управление, 2018. С. 67–72.

11. Фредерик Лалу. Открывая организации будущего / пер. с англ. В. Кулябиной; [науч. ред.Е. Голуб]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 432 с.

12. URL: https://onagile.ru/industries/health/buurtzorg (дата обращения: 27.11.19).

13. URL: https://www.eg-online.ru/article/367482/ (дата обращения: 28.11.19).

14. URL:https://habr.com/ru/company/knopka/blog/242491/ (дата обращения: 28.11.19).

15. URL: http://www.efko.ru/kadry/international_corporate_culture/10514/ (дата обращения: 27.11.19).

16. URL: https://incrussia.ru/understand/kak-ustroen-biznes-seti-vkusvill-issledovanie-inc/ (дата обращения: 28.11.19).

17. URL: https://trainingtechnology.ru/etapy-razvitiya-komandy-po-takmanu/ (дата обращения: 15.11.19).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОЕКТА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Казакова, бакалавр 4 курс
(Научный руководитель к.э.н., доцент М.В. Пестерникова)
ПГНИУ, г. Пермь

Успешная проектная деятельность сегодня возможна при создании благоприятных условий, которые позволяют реализовывать накопленный и сохраненный человеческий потенциал организации, с возможностью построения точного механизма управления и стимулирования проектными процессами. И здесь важно не забывать об одной вещи – психологическом аспекте проектной деятельности, потому как движение вперед невозможно без преодоления человеческой пассивности различными организациями.

Специфическая цель управления персоналом в проектной организации состоит в том, чтобы достаточно быстро «создать команду способных творчески активно и динамично работать над достижением поставленных целей в быстро изменяющихся внешних условиях» [2, с. 95].

Управление командой проекта – процесс отслеживания деятельности членов команды, обеспечения обратной связи, решения проблем и управления изменениями с целью оптимизации исполнения проекта [1, с. 15].

Команда управления проектом – это часть команды проекта, которая отвечает за выполнение операций по управлению и руководству проектом, таких как инициация, планирование, исполнение, мониторинг, контроль и завершение различных фаз проекта [4, с. 115]. Эта группа также может называться основной, административной или руководящей группой. В небольших проектах обязанности по управлению проектом могут быть распределены между всеми членами команды или поручены непосредственно руководителю проекта.

Текущее управление персоналом в условиях проектной деятельности в менеджменте постоянно носит весьма актуальный характер. В условиях давления со стороны внешней среды, компаниям все труднее становится организовывать проектную командную работу посредством выдачи приказов руководства, поэтому многие продвинутые предприятия используют методики «Agile» или «Waterfall».

Agile – система идей и принципов «гибкого» управления проектами, на их основе разработаны популярные методы Scrum, Kanban и другие. Ключевой принцип – это разработка через короткие итерации (циклы), в конце каждого из которых заказчик (пользователь) получает рабочий код или продукт.

Ключевые моменты, определяющие характер гибкой методики разработки следующие:

1. люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов;
2. работающий продукт важнее исчерпывающей документации;
3. сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта;
4. готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану [1, с. 54].

Agile стал основой для целого ряда гибких методов, среди которых наиболее известны Scrum, Lean и экстремальное программирование.

© Казакова А.В., 2020

Scrum – это методология гибкой разработки на основе Agile, в основе которого лежит «спринт» – отрезок от 1 до 4 недель, по окончанию которого должна быть получена рабочая версия продукта [6, с. 24].

Таблица 1

Преимущества и недостатки Agile

Преимущества Agile	Недостатки Agile
- короткие и понятные итерации – циклы разработки длятся от 2 недели до 2 месяцев, по окончанию которых заказчик получает полную рабочую версию продукта; - высокая степень вовлечения исполнителей, организаторов и заказчиков проекта; - во главе угла стоит рабочий продукт как основной показатель прогресса; - минимизация рисков благодаря гибкой системе внесения изменений; - популярность метода среди разработчиков программ для управления бизнесом.	- стимулирование постоянных изменений проекта: гибкость разработки продукта может привести к тому, что он никогда не дойдёт до финальной версии; - повышенные требования к квалификации и опыту команды; - сложность подсчёта итоговой суммы работы: стимуляция изменений и усовершенствования конечного продукта приводит к плавающему значению стоимости проекта.

Из данной таблицы видно, что недостатки Agile органично дополняют достоинства методики. Agile на протяжении всего проекта показывает, что разработчики и представители бизнеса должны ежедневно работать вместе. Рассмотрим далее Waterfall.

Waterfall – методика управления проектами, которая подразумевает последовательный переход с одного этапа на другой без пропусков и возвращений на предыдущие стадии [6, с. 35].

Водопадная модель разработки подразумевает последовательное прохождение процесса, разбитого на стадии. Переход к новому этапу возможен только после завершения предыдущего.

Таблица 2

Преимущества и недостатки Waterfall

Преимущества Waterfall:	Недостатки Waterfall:
- понятная и простая структура процесса разработки; - удобная отчётность; - стабильность задач; - оценка стоимости и сроков сдачи проекта.	- лишенный гибкости процесс; - «стойкость» к изменениям; - инерционность; - повышенный риск.

Данная таблица наглядно отражает сложность модели Waterfall, где достоинства перекрывают недостатки. Модель проекта показывает, что процесс разработки продукта выглядит как поток, который последовательно проходит фазы анализа требований, проектирования, реализации, тестирования, интеграции и поддержки.

С учётом особенностей каждой из методик, остановимся на Agile, а именно на Scrum методике, далее Скрам, создателями которой являются Кен Швабер и Джефф [7, с. 2].

Скрам – это фреймворк, в котором можно использовать разнообразные процессы и методы. Скрам проявляет несовершенства в управлении продуктом и методах работы, чтобы вы могли постоянно улучшать продукт, команду и рабочее окружение.

Основными элементами фреймворка являются Скрам-команды и связанные с ними роли, события, артефакты и правила. Каждый элемент фреймворка служит определенной цели и является базой для успешного использования Скрама.

Скрам-команда состоит из Владельца Продукта, Команды Разработки и Скрам-мастера. Скрам-команды являются самоорганизующимися и кросс-функциональными. Самоорганизующиеся команды самостоятельно решают, как выполнять свою работу, а не следуют внешним указаниям. Кросс-функциональные команды обладают всеми необходимыми компетенциями для выполнения работы и не зависят от людей, которые не входят в команду [7, с. 5].

Модель команды в Скраме направлена на улучшение гибкости, творчества и продуктивности всех участников проекта.

Владелец Продукта полностью несет ответственность за достижение максимальной ценности продукта как результата работы, которую выполняет Команда Разработки.

Команда Разработки состоит из профессионалов, которые работают над поставкой к концу готового выпуска продукта.

Скрам-мастер – это лидер-слуга для Скрам-Команды. Людям вне команды он помогает понять, что из их взаимодействий со Скрам-командой полезно, а что нет. Скрам-мастер помогает изменить эти взаимодействия так, чтобы они максимально увеличивали ценность, которую создает Скрам-команда.

Как и ролей, практик в Scrum-управлении проектами существует три:

- Ежедневные Скрам-встречи;
- Встречи по обзору спринта;
- Аварийная остановка спринта.

Спринтом в Scrum-проекте называется одна итерация (фаза) проекта. В большинстве случаев спринт длится 30 дней. В результате каждого спринта команда должна получить рабочую версию продукта, которую уже можно демонстрировать заказчику. Подготовка к самому первому спринту начинается после подготовки Владельцем продукта плана проекта, определения требований и их сортировке в объеме, подходящем для одной итерации. Этот список и называют Бэклогом (или журналом) продукта.

В процессе планирования спринта детально разрабатываются сессии его планирования. Спринт всегда начинается с разработки владельцем, Скрам-мастером и командой разработчиков плана развития продукта, плана релизов и требований.

На протяжении спринта должны выполняться все работы, которые нужны для получения рабочей версии продукта. Объем работ спринта должен быть фиксированным. Благодаря этому команда может взять ответственность за его реализацию. Исходя из этого, журнал спринта не может изменить никто, кроме команды.

Компания ООО «Экологическая перспектива» берет свое начало в Пермском крае и развивается по всему региону. Организационно-правовая форма предприятия – общество с ограниченной ответственностью. Количество сотрудников 50 человек. Занимаемая компанией доля пермского рынка профессионального аварийно-спасательного формирования – 35%.

ООО «Экологическая перспектива» – единственное профессиональное аварийно-спасательное формирование (АСФ) в Пермском крае, которое входит в состав сил и средств предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Пермского края. Организация была основана в 2005 г.

Миссия организации – это улучшение экологических и социально-экономических условий жизни, оздоровление окружающей среды и сохранение ресурсного потенциала будущих поколений путем экологического просвещения граждан, проведения профессиональным аварийно-спасательным формированием работ в областях экологической, промышленной безопасности, а также защиты от чрезвычайных ситуаций.

Руководство формирования осознает свою ответственность за обеспечение безопасных условий труда, защиту здоровья спасателей, поэтому ежегодно увеличиваются затраты на обучение и закупку специального и учебного снаряжения. На базе формирования оборудован и в данный момент проходит процедуру лицензирования учебный центр дополнительного профессионального образования в сфере промышленной и экологической безопасности.

Наличие квалифицированных и оснащенных специальным оборудованием спасателей предоставляет возможность осуществлять работы повышенной опасности – высотные, газоопасные и т.п. для зачисток производственных зданий, агрегатов, оборудования.

Необходимо отметить, что проектная деятельность в организации ООО «Экологическая перспектива» заключается в применении современных способов утилизации промышленных отходов 1-4 классов опасности, а также в проведении аварийно-спасательных работ и обслуживании опасных производственных объектов.

Главными участниками проектного менеджмента на предприятии выступают: генеральный директор, заместитель по общим вопросам, главный инженер-эколог, командир АСФ. К второстепенным участникам проектной деятельности относятся непосредственно отдел утилизации и АСФ.

Управление персоналом проектов организации ООО «Экологическая перспектива», по мнению заместителя по общим вопросам, малоэффективно. Текущая проектная деятельность состоит из многих участников, где каждое звено цепи проекта загружено большим объемом работ, вследствие чего сроки и результаты проекта отличаются от задуманного.

Рассмотрим на нижеприведенной диаграмме динамику осуществления проектов в организации ООО «Экологическая перспектива».

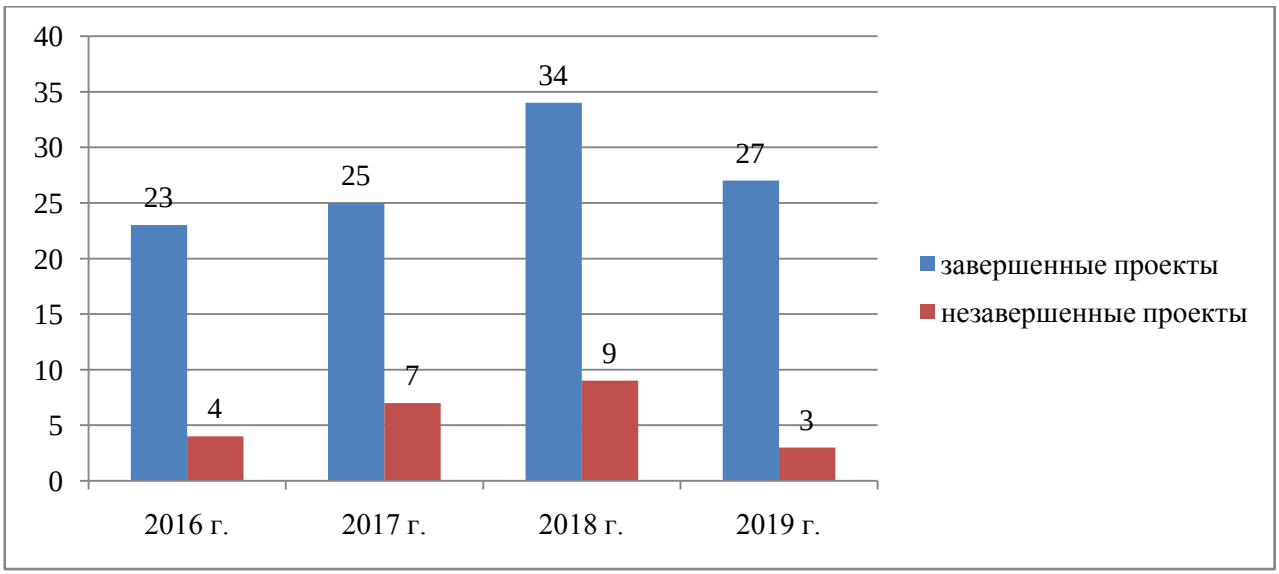


Рис. 1. Проектная деятельность организации ООО «Экологическая перспектива» за 2016-2019 гг.

Диаграмма показывает, что в период с 2016 по 2019 гг. наблюдается динамика к росту выполненных проектов, однако, с 2016 по 2018 гг. видна тенденция подъема незавершенных проектов.

Проектная деятельность на предприятии осуществляется по принципу делегирования полномочий. Например, директор компании заключает договор с промышленным клиентом на проведение утилизирующих работ, где уточняются задачи и сроки проекта, и далее отдает проект в распоряжение заместителю по общим вопросам.

В среднем в одном проекте организации ООО «Экологическая перспектива» участвуют от 10 до 20 человек, в зависимости от степени опасности утилизации отходов.

Главным плюсом существующего проектного управления является простота использования, однако, существенный минус содержится в применении устаревших и затратных методов управления командой проекта, которые большого вклада в развитие организации не принесут. В связи с этим, руководство организации отдает предпочтение Agile методике.

Грамотное использование персонала для руководства ООО «Экологическая перспектива» является малоизученным фактором. Несмотря на некоторую сложность применения, есть ряд отличительных положительных черт, таких как: резкое повышение работоспособности как отдельного сотрудника, так и отдела в целом, поиск новых идей и возможностей для организации в непредсказуемых местах, уменьшению текучести кадров с помощью действующей стимулирующей среды.

Рассмотрим результаты опроса руководства организации, которые выступают в роли экспертов по проектному управлению, опрос был проведен 04.03.2020 г.

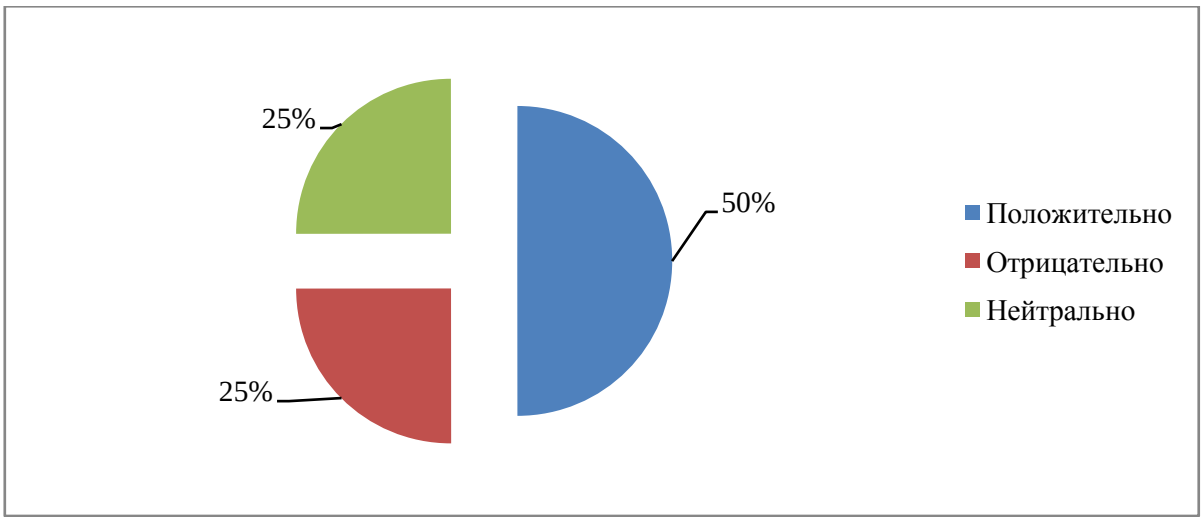


Рис. 2. Отношение руководства к изменениям в управлении персоналом проекта

Из данного рисунка видны результаты ответов руководства по отношению к управленческим изменениям, где большинство ответов положительны, а это означает, что организация готова к внедрению изменений в управление персоналом проекта.

Сегодня высокая эффективность проектной деятельности должна определяться грамотным ведением менеджмента компании. Отсюда вытекает, что предприятию ООО «Экологическая перспектива» необходимо уделять большое внимание и росту бизнеса и своему персоналу в условиях нынешнего странового кризиса. Также следует осуществлять поиск новых потенциальных методов управления командой проектного менеджмента организации для сбалансированного роста в целом. Чтобы проектная работа на предприятии ООО «Экологическая перспектива» была совершенна и обходилась компании в малозатратную сумму, следует обратить на рекомендации, в которых будут отражены действия по улучшению проектного менеджмента.

Таблица 3

Аналитическая таблица управления персоналом проектов

Традиционный подход	Скрам-метод
Руководитель создает проект и назначает своего заместителя ответственным главным лицом проекта Заместитель руководителя информирует Командира АСФ и главного-инженера эколога о проекте Командир АСФ создает рабочую группу Инженер-эколог формирует план работ Заместитель руководителя утверждает график и план работ АСФ производит работу проекта Руководитель организации презентует клиенту готовый продукт	Роли: - Скрам–мастер – заместитель руководителя; - Владелец продукта – руководитель организации; - Скрам-команда: Командир и состав АСФ Разработка Бэклога и Спринта продукта Составление плана работ, с помощью сетевых графиков, диаграммы Ганта Проведение ежедневного Скрама Готовность и презентация продукта

Данная таблица отражает текущее управление персоналом в проектах организации ООО «Экологическая перспектива», а также будущее распределение ролей с применением Скрам-метода.

1. Разрабатываем состав Скрам-команды;

Другими словами, большинству сотрудников необходимо осознавать, что они выполняют значимую работу или являются частью своей организации. В команду разработчиков входят Командир и состав АСФ компании. Разработчики отвечают за всю техническую часть. Обобщенно, цель Команды разработчиков – сделать все, чтобы продукт работал.

2. Scrum-мастером назначаем заместителя по общим вопросам в ООО «Экологическая перспектива»;

Такого мастера называют слуга-лидер, потому что он решает массу вопросов, в которых команда не отвлекается на мелочи и атмосфера никого не угнетает. Заместитель по общим вопросам решает конфликты, организует scrum-события и другие мероприятия, придумывает повышение эффективности работы.

3. Владельцем продукта выбираем самого руководителя компании ООО «Экологическая перспектива»;

Именно он решает, что ценно для продукта и как делать проект, как собирать требования, как общаться с заказчиками; как принимать работу от команды и презентовать ее клиенту.

4. Разрабатываются Бэклог и Спринт проекта;

Бэклог – единственный источник работы для команды, в нем содержится список функций будущего продукта. Команда разработки наиболее активно планирует спринт. Скрам-мастер организует встречу, а владелец продукта консультирует команду как представитель бизнеса.

5. Составление плана работ;

Составление плана работ в Спринте Команда Разработки обычно начинает с организации системы и работы, необходимых для трансформации Бэклога Продукта в полностью готовый продукт. К концу Планирования Спринта Команда Разработки должна объяснить Владельцу Продукта и Скрам-мастеру, как она намерена работать в рамках самоорганизации, чтобы достичь Цель Спринта и создать ожидаемый Инкремент.

6. Проводим ежедневный Скрам;

Встреча занимает не более 15 минут в утренние часы рабочего дня, за которые Команда разработки четко спланирует свою работу на ближайшие трудовые будни, где определяет формат встречи, но акцент всегда остается на достижении Цели Спринта.

7. Ретроспектива Спринта;

Скрам-команда проводит инспекцию, направленную на себя, и создает план улучшений командной работы в следующем Спринте. Максимальная продолжительность Ретроспективы – 3 часа для Спринта длительностью один месяц. Скрам-мастер убеждается, что событие проходит позитивно и продуктивно, обучает всех участников укладываться в отведенное на событие время.

8. Завершение и готовность продукта-услуги.

Принимается решение о готовности продукта, исходя из Критериев Готовности, принятых Скрам-командой. Эти же критерии помогают Команде Разработки во время Планирования Спринта определить, сколько Элементов Бэклога Продукта ей стоит взять в работу. Если в компании принят единый стандарт Критериев Готовности, все Скрам-команды ему следуют. Далее Владелец продукта презентует готовый продукт заказчику. Однако, на этом проектное командное сотрудничество не заканчивается, с появлением в организации ООО «Экологическая

перспектива» новых заказов на утилизацию промышленных отходов повторно должен использоваться Скрам-метод.

Данная методика способствует не только устранению выявленных недостатков, но и повышению проектной деятельности команды в организации ООО «Экологическая перспектива» в условиях нынешней экономической ситуации в стране. Положительное влияние Скрам-метода:

- экономия рабочего времени и повышение производительности выполнения задач;
- рост заработной платы персонала проекта;
- уменьшение текучести кадров;
- завершение проекта раньше запланированных сроков;
- сплочение коллектива организации.

Подводя итоги статьи, следует отметить, что организация ООО «Экологическая перспектива» в настоящий момент времени использует малоэффективные методы по управлению персоналом проектов, что значительно отражается на жизненно важных для организации показателях. В силу использования устаревших методов проектирования команды, организация имеет высокий риск уменьшения не только прибыли и рентабельности, но и снижения имиджа, как социально-ответственной организации. Ввиду слабой командной работы, также существует опасность повышения текучести кадров, на сегодняшний день уровень текучести кадров составляет 8%. Однако для того, чтобы сохранить и приумножить позиции на рынке АСФ, компании ООО «Экологическая перспектива» необходимо использовать постоянно совершенствующиеся техники Agile по повышению уровня управляемости команды проектной деятельности.

Список литературы

1. Андерсон Д. Канбан. Альтернативный путь Agile. М.: Манн, 2015. 350 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом/ Т. Ю. Базаров. М.: МГУ, 2014. 220 с.
3. ДеМарко Т., Листер Т. Человеческий фактор. Успешные проекты и команды М.: Символ, 2015. 142 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом – руководство. М.: Юрайт, 2016. 491 с.
5. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я. М.: Альпина Паблишер, 2017. 130 с.
6. Сазерленд Д. Scrum-методика. М.: Манн, 2016. 320 с.
7. Сазерленд Д., Швабер К. Scrum–руководство. М., 2017. 30 с.
8. URL: http://www.ecoperm.ru/ (дата обращения: 27.04.2020).
9. URL: https://habr.com/ru/post/443914/ (дата обращения: 27.04.2020).

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ АНАЛИЗА АЛЬТЕРНАТИВ ДЕЙСТВИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

К.В. Куфонина, бакалавр 3 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент К.В. Доможирова)
ПГНИУ, г. Пермь

В условиях современных рыночных отношений управление организациями становится все сложнее. Связано это, в первую очередь, с быстро изменяющейся и развивающейся внешней средой, к которой организациям необходимо постоянно приспосабливаться. Поэтому, основой эффективной деятельности современных компаний становится их система менеджмента. Ежедневно перед руководством возникает определенное количество задач и проблем, которые нужно решить для обеспечения бесперебойной и результативной работы организации. Успех их разрешения будет зависеть от качества проделанного анализа альтернатив, выдвигаемых для рассмотрения и принятия решения, так как, прежде чем выбрать направление движения по устранению возникающих проблем, необходимо рассчитать все выгоды и убытки каждого из них, чтобы избежать лишних затрат и риска снижения конкурентоспособности компании, что подчеркивает актуальность данной работы.

Альтернативой в процессе принятия решений называется стратегия или способ действий для достижения поставленной цели.

Принятие решения – это выбор наиболее приемлемой альтернативы, т. е. удовлетворяющей поставленные цели и не противоречащей ограничениям. Такую альтернативу называют оптимальной [6].

Процесс принятия решения выглядит следующим образом [2]:

1. Осознание и идентификация управленческой проблемы.
2. Анализ и изучение выявленной проблемы. На данном этапе происходит оценка внешних и внутренних факторов, влияющих на принятое решение.
3. Выработка альтернативных вариантов решений. На этом этапе лица, принимающие решение, выдвигают множество вариантов, которые могут быть претворены в жизнь с разной степенью вероятности.
4. Разработка критериев оценки альтернатив.
5. Оценка альтернатив. На данном этапе определяются преимущества и недостатки, сильные и слабые стороны каждой альтернативы.
6. Выбор альтернативы.
7. Выполнение решения и его проверка.

Поскольку процесс всегда связан с риском и неопределенностью, обязательно проводят анализ альтернатив, для того чтобы найти наиболее подходящий вариант.

Анализ альтернатив – процесс рассмотрения и оценки предложенных альтернативных вариантов действий для решения выявленной проблемы, с учетом установленных ранее ограничений и соответствующих установленным критериям (степень достижения поставленных целей, возможность полной реализации решений, объем затрат на реализацию решений, эффект от реализации принятых решений и т.д.) [4].

© Куфонина К.В., 2020

Успешность проведения анализа альтернатив во многом зависит от того, насколько качественно исследованы факторы внешней и внутренней среды, а также от того, насколько подходящий метод для этого был использован.

Существуют следующие группы методов анализа альтернатив: математические, ситуационные и эвристические. Рассмотрим подробнее каждую из них.

Математические методы позволяют анализировать строго формализованные альтернативы. Особенность этих методов – наличие в них конкретного алгоритма, определенного порядка действий. Данный алгоритм должен удовлетворять следующим требованиям:

- Определенность, точность, однозначность
- Универсальность
- Результативность

Применение данной группы методов эффективно при наличии следующих условий:

- Есть четкое определение цели решения проблемы
- Известен перечень основных условий и ограничений достижения поставленной цели
- Проблема хорошо структурирована

Выделим главные преимущества и недостатки использования данной группы методов (табл. 1).

Таблица 1

Преимущества и недостатки использования математических методов анализа альтернатив

Преимущества	Недостатки
1. Наличие конкретного алгоритма действий снижает временные затраты на проведение анализа	1. Подходят только для строго формализованных задач
2. Наличие перечня ограничений помогает отсеивать нерациональные варианты, оставляя наиболее оптимальные решения	2. Не дают однозначного ответа на вопрос о том, какой из предложенных вариантов будет наилучшим, ввиду наличия экономической неопределенности
3. Большая степень субъективности при проведении анализа, поскольку он подкрепляется математическими расчетами	3. Группа методов основывается на работе с уже изученными ситуациями, а значит, не предусматривает их углубленное исследование

К наиболее популярным методам данной группы относятся:

1) Метод элементарной математики и математического анализа. Используется при учете затрат на производство и реализацию, обосновании потребностей в ресурсах, разработке проектов и т.д.

2) Метод математической статистики. Является основным средством исследования повторяющихся явлений, играет важную роль при прогнозировании поведения показателей деятельности организации.

3) Экономические методы. Основаны на взаимодействии трех областей: статистики, экономики и математики, строятся на схематическом представлении явления в экономике путем отражения его основных черт.

4) Метод линейного программирования. Строится на решении системы линейных уравнений при условии, что между изучаемыми явлениями строго функциональная зависимость. Применение данного метода возможно лишь если изучаемые величины количественно ограничены и имеют математическую определенность (например, планирование ассортимента изделий, регулировка запасов и т.д.).

5) Метод динамического программирования. Применяется в случае, если целевая функция характеризуется нелинейными зависимостями. Например, изменения экономической эффективности производства происходят непропорционально изменению его масштабов.

6) Метод исследования операций. Основывается на сравнении числовых оценок факторов, которые невозможно оценить обычными методами. Данный метод направлен на поиск решений, которые были бы оптимальными для как можно большего числа организаций и их подразделений.

Ситуационные методы позволяют не ограничиваться принятием решения лишь в конкретной ситуации, а, основываясь на углубленном анализе, более оправданно принимать долговременные решения. Особенность группы методов – установление наиболее важных факторов, которые оказывают влияние на развитие ситуации, отбрасывая влияющие в меньшей степени. Проведение ситуационного анализа особенно актуально в случае решения организацией сложных комплексных проблем, либо проблем, представляющих для нее особую важность.

Выделим главные преимущества и недостатки использования данной группы методов (табл. 2).

Таблица 2

Преимущества и недостатки использования ситуационных методов анализа альтернатив

Преимущества	Недостатки
1. Углубленный анализ альтернатив позволяет тщательнее изучить ситуацию и более оправданно принять решение	1. Отсутствие внимания к факторам, оказывающим несущественное влияние на проблему, снижает эффективность принятого решения
2. Большинство методов данной группы дают возможность наглядного представления и прогнозирования дальнейшего развития событий по каждой из альтернатив	2. Большие временные затраты по сравнению с группой математических методов
3. Более широкая область применения, чем в математических методах	3. Существенное влияние субъективных факторов в процессе анализа альтернатив и принятия решения

Наиболее популярными методами данной группы считаются:

1) Метод теории игр. Позволяет моделировать ситуации, при принятии решений в которых учитывается конфликт интересов различных физических или юридических лиц. При использовании данного метода возможен анализ альтернатив действий организации с учетом потенциальных ответных действий со стороны конкурентов.

2) Метод «точки безубыточности». Использование метода предполагает приравнивание дохода к издержкам для нахождения точки, в которой предприятие становится прибыльным.

3) Метод платежной матрицы. Платеж является полезностью, которая, в свою очередь становится следствием выбранного решения. Если представить возможные альтернативы и полезность по ним в виде таблицы, получится платежная матрица. Однако эффективность использования данного метода ограничено следующими условиями:

- Число альтернатив ограничено в разумных пределах
- Нет полной определенности того, что может случиться
- Результаты принятого решения зависят от выбранной альтернативы и событий, которые имеют место в действительности

4) Метод «дерева» решений. Представляет собой схематическое изображение процесса принятия решений. Такой подход к рассмотрению альтернатив дает возможность лицу, принимающему решение, учесть различные направления действий, финансовые результаты этих действий, а также скорректировать их с приписанной им вероятностью.

5) Метод анализа временных рядов. Основывается на выявлении образцов и тенденций прошлого опыта и продлении их в будущем. Обычно метод используют для оценки потребности в запасах, спроса на продукцию или услуги, прогнозирование сбыта, потребности в трудовых ресурсах и т.д.

Эвристические методы анализа альтернатив применяются для принятия решений в условиях, неподдающихся полной формализации, из-за чего нет возможности выбрать решение, основываясь на математических расчетах. В основе данных методов лежат знания и опыт лица или группы лиц, принимающих решение.

Выделим главные преимущества и недостатки использования данной группы методов (табл. 3).

Таблица 3

Преимущества и недостатки использования эвристических методов анализа альтернатив

Преимущества	Недостатки
1. Отсутствие строгой формализации предоставляет возможность смотреть на ситуацию с разных сторон	1. Опираются не на фактические взаимосвязи условий, факторов, результатов, а на опыт и знания лица, принимающего решение
2. Возможность выведения новых способов и приемов решения поставленных задач	2. Высокая степень влияния субъективных факторов в процессе анализа

Наиболее популярные методы данной группы:

1) Метод экспертных оценок. Метод основан на выявлении обобщенной оценки группой экспертов путем статистической обработки индивидуальных, независимых оценок, вынесенных экспертами. Члены, составляющие эту группу, могут быть как равносильными, так и иметь разный ранг, который будет учитываться при подведении итогов экспертизы.

При наборе группы экспертов, как правило, руководствуются следующими требованиями:

- высокий уровень общей осведомленности
- наличие специальных знаний в анализируемой области
- обладание определенным практическим опытом касательно рассматриваемой проблемы
- умение адекватно оценивать тенденции развития анализируемого объекта
- отсутствие заинтересованности в определенном результате оценки

2) Метод «мозгового штурма». В случае применения данного метода, как правило, экспертами выступают сотрудники организации, которые заинтересованы в решении поставленной проблемы и хорошо знакомы со сложившейся ситуацией.

Суть метода – свободное генерирование вариантов, высказываемых внутри группы заинтересованных экспертов. Как правило, использование метода занимает не больше часа, а в состав экспертов могут входить не только высококвалифицированные специалисты, но и новички, которые могут внести нестандартные предложения. Однако чтобы результаты были эффективными, необходимо активное участие лиц, принимающих решение. Отбор идей при данном метода происходит постепенно, при этом на первом этапе ни одна из них не отвергается. Далее идеи оценивают по срокам, стоимости реализации, эффективности результата и т.д., исключаются наименее подходящие и делается выбор [1].

Для того, чтобы выбрать, какой именно метод будет более уместен при анализе той или иной проблемы, следует учесть следующие факторы:

- Степень формализации проблемы
- Сфера деятельности организации
- Возможности, которые организация может использовать для решения поставленной задачи
- Наличие необходимых ресурсов (специалисты, программы, информация и т.д.)

Исходя из данного перечня, можно сделать вывод, что выбор метода анализа альтернатив во многом зависит от проведенных исследований внешней и внутренней среды организации.

Внешняя среда организации – это окружение, которое охватывает большое число разного рода факторов, так или иначе, воздействующих на деятельность организации, как в текущем периоде, так и в будущем. Внешняя среда делится на среду прямого и косвенного воздействия. Рассмотрим подробнее каждую из них.

Среда прямого воздействия внешней среды - это непосредственное окружение организации. Оно формирует субъекты среды, напрямую влияющие на деятельность организации.

К ее составляющим относятся [5]:

1) Потребители. Все организации ориентируются в своей деятельности на удовлетворение потребностей потребителей путем изготовления товаров и услуг, на которые существует спрос. Эффективность деятельности организации напрямую зависит от её способности находить потребителей и удовлетворять их потребности.

2) Поставщики. Организацию необходимыми для ее деятельности ресурсами обеспечивают поставщики. Так что несвоевременная поставка ресурсов, рост цен на них, а также поставка ресурсов ненадлежащего качества снижают эффективность деятельности организации.

3) Конкуренты. Конкуренция для организации является стимулом постоянно совершенствовать свою деятельность с целью повышения своего уровня конкурентоспособности.

4) Органы государственной власти. Они разрабатывают и утверждают условия функционирования организаций, а также контролируют их выполнение и соблюдение. Органы государственной власти представлены следующими организациями: Госкомимущество, Пенсионный Фонд, Госстандарт, Санэпидемнадзор и др.

5) Инфраструктура. К ней относятся транспортные сообщения, финансовые институты, консалтинговые службы, связь и т.д. Инфраструктура влияет на скорость и качество перевозки, расчетов, получение информации, необходимой для деловых отношений организации.

6) Контактные аудитории. Контактными аудиториями являются системы или социальные группы, проявляющие реальный или потенциальный интерес к деятельности организации и могут оказать влияние на ее результаты. К ним относятся: СМИ, профсоюзы, союзы потребителей, экологические общества и др.

7) Законодательные акты. Организации функционируют на основе законодательных актов. Они непременно должны соблюдать нормы трудового, гражданского, налогового, административного права и пр.

Факторы внешней среды косвенного воздействия организации не так заметно влияют на деятельность организаций, как факторы внешней среды прямого воздействия, однако учитывать их также необходимо. Руководство организации не располагает в полном объеме достоверной информацией относительно направлений развития и значений факторов внешней среды, так что при принятии решений оно вынуждено полагаться лишь на свою интуицию. Кроме того, организация не может оказывать прямого влияния на изменения этих факторов.

К элементам внешней среды косвенного воздействия относятся:

1) Политические факторы. Влияние осуществления реформ, развития общества, политики государства и т.д.

2) Экономические факторы. Состояние мировой экономики, как правило, влияет на стоимость сырьевых ресурсов. Состояние национальной экономики показывает платежеспособность населения, цену кредитов и т.д.

3) Социально-культурные факторы. Общий уровень культуры страны, социальное обеспечение ее граждан, развитие науки, доходы на душу населения и пр.

4) Демографические факторы. Структура населения по возрасту, уровням образования, национальностям, потребительским предпочтениями и квалификационным признакам.

5) Научно-технические факторы. Включают в себя процесс развития науки и технологий, их соответствие современным требованиям: простота использования, ресурсоемкость, использование новейших информационных систем и др.

6) Экологические факторы. Уровень влияния на окружающую среду, экологическая безопасность процесса производства и произведенной продукции, состояние природной среды.

Внутренняя среда организации – это ситуационные факторы внутри организации, воздействие на которые оказывают управленческие решения. В ее составе выделяют следующие элементы [3]:

- **Производство. Фактор включает в себя местонахождение,** объем, структуру, темпы производства, номенклатуру выпускаемой продукции, обеспеченность ресурсами, оборудование и степень его использования, резервные мощности и их техническая эффективность, контроль качества и т.д.
- Персонал. Данный элемент состоит из структуры, квалификации, количества работников, их производительности труда и потребностей, стоимости рабочей силы, текучести кадров.
- Организация управления. Охватывает организационную структуру, квалификацию высшего руководства, престиж и имидж организации, систему управления и коммуникаций.

- Маркетинг. Элемент включает в себя продукцию предприятия, его долю на рынке, каналы распределения и сбыта, репутацию и качество товаров, рекламу, ценообразование, маркетинговые программы, стимулирование сбыта.
- Финансы и учет. Характеризует финансовую устойчивость, платежеспособность предприятия, рентабельность и прибыльность его деятельности, соотношение собственных и заемных средств, систему учета, формирование бюджета и планирование прибыли.

Анализ внутренней среды имеет следующее значение для организации:

- Информация о внутренней среде определяет сильные и слабые стороны организации, которые учитываются в конкурентной борьбе и помогают руководству повышать эффективность деятельности организации
- Анализ внутренней среды подчеркивает цели и задачи организации
- Обращает внимание на все внутренние аспекты деятельности организации, влияющие на ее эффективность (в том числе, трудовые ресурсы, квалификация руководства, управление финансами и т.д.)

Так, анализ внешней среды позволяет организации увидеть перечень опасностей и возможностей, с которыми она сталкивается в этой среде, а анализ внутренней среды помогает более тщательно изучить устройство организации и осуществление ее деятельности изнутри, что способствует четкому отбору альтернатив и повышению качества принятого решения.

Таким образом, мы видим, что на деятельность организации влияет большое количество факторов как внешней, так и внутренней среды. Все они создают условия для существования и развития компании. Проблемы, возникающие в организации, также являются неотъемлемой частью ее деятельности, из чего следует, что качество их решений определяет дальнейшую судьбу организации. Варианты решения возникающих проблем связаны, прежде всего, с риском, и чтобы минимизировать его, необходимо проводить анализ альтернатив. Анализ альтернатив может быть осуществлен разными методами, качество их использования и комбинирование методов позволяет снизить риски организации еще на стадии анализа будущих действий.

Анализ альтернатив разными методами является важной стадией в процессе принятия решения, поскольку именно этот этап выявляет неэффективные, наименее подходящие варианты, и помогает избежать компании возможные потери. Пренебрежение анализом альтернатив, особенно в важных стратегических вопросах, может привести к неблагоприятным последствиям для организации, вплоть до ее ликвидации.

Список литературы

1. Бусов В.И. Управленческие решения: учебник для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 254 с.
2. Зуб А.Т. Принятие управленческих решений: учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2020. 332 с.
3. Портал «У»: Раздел «Внутренняя среда организации: характеристика ее элементов». URL: https://port-u.ru/orgkakobiektupravleniya/vnutrennyayasreda (дата обращения: 20.04.2020).

4. Студми: Учебные материалы для студентов. Раздел «Анализ альтернатив». URL: https://studme.org/31875/menedzhment/analiz_alternativ (дата обращения: 20.04.2020).

5. Студопедия: Раздел «Внешняя среда организации: факторы прямого и косвенного воздействия». URL: https://studopedia.ru/7_135828_vneshnyaya-sreda-organizatsii-faktori-pryamogo-i-kosvennogo-vozdeystviya.html (дата обращения: 20.04.2020).

6. Электронная библиотека. Раздел «Анализ альтернатив действий». URL: http://libraryno.ru/2-3-analiz-al-ternativ-deystviy-upravl_resh/ (дата обращения: 20.04.2020).

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

И.Р. Симонян, бакалавр 4 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент М.В. Пестерникова)
ПГНИУ, г. Пермь

Актуальность исследования обусловлена тем, что в современных условиях человеческий фактор становится ключевым фактором повышения производительности труда, развития всех сфер деятельности организации, улучшения имиджа, повышения его конкурентоспособности, улучшения социально-экономических и финансовых показателей.

Основной задачей любой организации является максимально эффективное использование потенциала своих сотрудников. Именно поэтому в настоящее время происходит переориентирование современных технологий управления и социального развития персонала, которые учитывают глубинные личностные мотивы сотрудников, а также неформальную структуру организации. Соответствие современным реалиям и постоянно повышающимся требованиям в связи с внедрением новых технологий требует от персонала развития и повышения его эффективности, заинтересованности работой с целью ведения успешного бизнеса и экономического роста. В связи с этим появилась необходимость применения новых технологий управления социальным развитием персонала как основ повышения эффективности труда.

Проблема управление социальным развитием персонала организации относится к числу тех, которым уделяется достаточное внимание в отечественных и зарубежных исследованиях. Начиная с основателя теории управления Ф. Тейлора, проблемы мотивации труда разрабатывали такие ведущие теоретики и практики менеджмента, как П. Друкер, А. Маслоу, Д. Макгрегор, Г. Минцберг, М. Портер, А. Файоль, Г. Форд, Л. Яккока, С. Янг и др.

В отечественной науке исследование проблем социального развития персонала прошло несколько этапов. В 1960-1970-е гг. социальному развитию персонала много внимания уделяли экономисты и социологи, изучающие потребности и ценностные ориентации личности, проблемы стимулирования трудовой деятельности. Было проведено множество комплексных исследований, опубликован ряд монографий и научных сборников. Среди них следует выделить труды Б.М. Генкина, Н.А. Волгина, А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова и др.

Управление персоналом является основным фактором эффективности организации. С этой целью руководителям организации необходимо максимально грамотно использовать физический, психический и эмоциональный потенциал работников, их исполнительских, творческих и организаторских способностей.

Управление социальным развитием организации – это система целенаправленных воздействий на совместную трудовую деятельность работников в целях реализации задач, стоящих перед организацией (стратегических целей организации), и совершенствования всех аспектов ее функционирования [4, с. 85].

В качестве основных задач социального развития персонала стоит выделить следующие:

1. обеспечение интеграции работника в трудовой коллектив, создание условий для профессиональной и социальной его адаптации;

© Симонян И.Р., 2020

2. применение эффективных форм и методов подготовки, и переподготовки работников;

3. содействие в улучшении семейных жилищно-бытовых условий работников;

4. обеспечение условий для отдыха, сохранения и укрепления здоровья работников и их семей;

5. реализация мер по повышению профессиональной компетентности работников, в том числе в области экономики, организации и управления, психологии и этики деловых отношений;

6. создание условий для усиления трудовой мотивации работников, в саморазвитии [2, с. 11].

Деятельность руководства по управлению социальным развитием персонала реализуется как на уровне личности, так и на уровне организации. В частности, на уровне личности сотрудник имеет возможность сравнивать уровень своей компетентности с установленными требованиями занимаемой должности и в случае несоответствия работник имеет право принимать решение о необходимости прохождения им дополнительного обучения: самостоятельно, на курсах подготовки и повышения квалификации, в учебных заведениях и на базе организации.

Социальные взаимодействия и коммуникации, в том числе и неформальные, есть неотъемлемые элементы фундаментального процесса деятельности любой организации.

Социальное развитие организации – комплекс преобразований элементов и взаимодействий социальных ресурсов организации, результатом которых является переход всей организационной системы в качественно иное состояние, повышающее ее устойчивость и расширяющее функциональные и адаптационные возможности.

Анализируя задачи управления социальным развитием, правомерно говорить о социальной системе организации как об особом объекте управления (рис. 1.) [8, с. 74].

Рис. 1. Детализированное строение социальной системы организации

Персонал выступает основным элементом социальной системы организации, представляет собой социальную общность работников с учетом совокупности характеристик персонала, позволяющих оценить персонал организации как социальный феномен. В качестве основных характеристик персонала как социальной

общности принято выделять такие как численность и персональный состав сотрудников, руководителей, функционально-должностная и социально-ролевая структура, культура и система социального контроля трудовой деятельности, социально-демографические и профессионально-квалификационные признаки [10, с. 133].

Важнейшим аспектом функционирования и социального развития персонала организации является персональный состав руководителей, а именно такие их характеристики как личностные качества, стиль лидерства, тип власти, тип организационной и корпоративной культуры. Непосредственное выполнение управленческих функций руководителей оказывает существенное влияние на все сферы деятельности организации, в частности за счет непосредственного взаимодействия с подчиненными посредством личностного влияния руководителями создается система формальных, служебных, операционально-трудовых и личных взаимоотношений.

В качестве второй составляющей социальной системы организации принято считать ее социальную инфраструктуру, материально-вещественные условия и средства удовлетворения потребностей сотрудников и членов их семей. Преимущественно – это комплекс мер, набор благ и услуг, предоставляемых организацией, в рамках так называемого социального пакета).

Социальную инфраструктуру составляют здания, сооружения, помещения, оборудование, приборы, инвентарь организации. Чаще всего к ним относятся жилой фонд, столовые, буфеты, медицинские кабинеты, поликлиники, детские сады, учебные аудитории, стенды и тренажеры, комнаты отдыха, санатории, детские лагеря, библиотеки, музеи, стадионы, спортивные площадки, парковки и т.п.

В зависимости от масштабов, формы собственности, подчиненности, местоположения и других условий организация может располагать развитой собственной социальной инфраструктурой, иметь набор отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Но при любом варианте забота о социальной инфраструктуре является важнейшим требованием к управлению социальным развитием персонала.

Реализация социального развития персонала требует от руководства организации использования следующих групп методов:

1. методы формирования и развития кадрового потенциала организации;
2. методы развития потенциала каждого сотрудника.

Первую группу методов составляют:

- методы организационного развития, совершенствования организационных структур, составления штатного расписания;
- методы улучшения фирменного стиля управления;
- методы конфликтного менеджмента, содействующие межличностным коммуникациям и созданию благоприятного микроклимата.

Вторую группу методов составляют:

- методы подготовки и переподготовки рабочих, специалистов и руководителей;
- методы повышения квалификации за пределами организации;
- фирменные однодневные или недельные семинары;
- конференции, групповые дискуссии;
- менеджмент-тренинги;
- эвристические методы, деловые игры [6, с. 96].

Таким образом, управление социальным развитием персонала организации предполагает целенаправленное воздействие на социальную общность работников и социальную инфраструктуру организации. Это позволяет всей организационной системе перейти в новое качественное состояние, повышающее ее устойчивость и расширяющее ее функциональные и адаптационные возможности.

Социальная сущность организации проявляется в реализации своих целей через достижение личностных целей своих работников. Люди объединяются и работают в организации до тех пор, пока получают то, что нужно каждому из них (доход, общение, реализацию своих способностей, профессиональное продвижение и пр.).

Строительная компания ООО «Пермская дорожно-строительная компания» является обществом с ограниченной ответственностью, сокращенное фирменное наименование ООО «ДСК». Общество является самостоятельным хозяйствующим субъектом с правами юридического лица. Общество осуществляет свою деятельность путем заключения прямых хозяйственных договоров с потребителями работ и услуг по своему выбору, а также по договорам с частными лицами по следующим видам деятельности: строительство объектов жилищного, производственного и гражданского строительства; отделочные, ремонтно-строительные работы, как своими силами, так и с привлеченными субподрядчиками и т.д.

Персонал предприятия составляют молодые сотрудники и сотрудники среднего возраста до 35 лет, их более 92%. Большинство сотрудников имеют среднее и средне-профессиональное образование, а также имеют стаж работы от 3 до 7 лет.

Управление социальным развитием персонала ООО «ДСК» является компонентом общей системы управления персоналом предприятия. Функции управления персоналом ООО «ДСК» выполняет отдел кадров, структуру которого включает специалист по кадрам и специалист по охране труда. Использование трудовых ресурсов регламентируется Трудовым кодексом, РФ, Уставом, должностными инструкциями, трудовыми договорами, договором о материальной ответственности. Система управления персоналом ООО «ДСК» включает в себя следующие направления:

1. учетно-организационная работа;
2. планирование и подбор персонала;
3. развитие персонала;
4. система мотивации и стимулирования;
5. развитие корпоративной культуры;
6. профессиональная адаптация персонала (табл. 1).

Таблица 1

Основные направления работы с персоналом ООО «ДСК»

Направление	Цель
Учетно-организационная работа	Формирование установленной отчетности по предмету деятельности организации
Планирование и подбор персонала	Определение потребностей отделов и подразделений, своевременный подбор специалистов и рабочих, обладающих необходимой квалификацией и личностными качествами
Социальное развитие персонала	Организация обучения персонала, профессионально владеющего современными технологиями.
Система мотивации и стимулирования	Закрепление высоко квалифицированных специалистов, мотивация и стимулирование работников на достижение высоких результатов труда, повышение квалификации.
Развитие корпоративной культуры	Создание единой команды, организация эффективных коммуникаций, внедрение этических норм поведения

Направление	Цель
Профессиональная адаптация персонала	Создание условий для оптимальной адаптации работников на рабочем месте

В целом к основным задачам управления персоналом ООО «ДСК» можно отнести следующие: осуществление мероприятий по подбору, перемещению, увольнению работников; организация мероприятий по квалификации работников организации; аттестация работников; обеспечение соблюдения трудового режима; формирование установленной отчетности по предмету деятельности отделов и подразделений.

Социальное развитие персонала включает в себя обучение, переобучение, оценку, аттестацию персонала предприятия.

Организационно-управленческие аспекты системы мотивации трудовой деятельности ООО «ДСК» реализуются генеральным директором. Система мотивации трудовой деятельности ООО «ДСК» включает следующие виды стимулирования:

1. моральные;
2. материальные.

Оценка мотивов трудовой деятельности и степени удовлетворенности сотрудников условиями труда на предприятии ООО «ДСК» была нами проведена путем анкетирования сотрудников по специально разработанной анкете.

В анкетировании приняло участие 52 сотрудника предприятия в возрасте от 24 до 55 лет, из них 26 мужчин и 26 женщин, стаж работы на предприятия - от 3 до 15 лет. Результаты анкетирования показали, что наиболее значимыми (77%) стимулами трудовой деятельности для сотрудников ООО «ДСК» являются материальные стимулы, нематериальные стимулы наиболее важны для 23% сотрудников.

Не удовлетворены уровнем заработной платы 47% сотрудников ООО «ДСК», удовлетворены – 29%, частично удовлетворены – 24%. Полученные результаты свидетельствуют о необходимости совершенствования системы оплаты труда на предприятии.

В качестве направления совершенствования системы оплаты труда, предлагается система, основанная на комплексной оценке уровня сложности выполняемых функций, объема работы и карьерных перспектив. Для этого проведен анализ всех должностей предприятия, результаты которого являются основой построения грейдинговой системы оплаты труда. На основе опросника для оценки должностей по методу Хея разработана анкета оценки должностей предприятия ООО «ДСК» [7, с. 27].

Основой используемой системы оценки должностей является ряд параметров факторов труда, которые в комплексе составляют оценку должности. Выделяем три основные наиболее часто используемые группы факторов труда:

1. Знания и опыт, необходимые для работы;
2. Прилагаемые усилия (умственные, физические);
3. Уровень ответственности.

Далее нами был проведен процесс присвоения грейдов по должностям, выполненные на основании данных, полученных от группы экспертов предприятия. В качестве экспертов выступили: директор по производству, коммерческий директор и начальник отдела кадров. Все эксперты с высшим строительным образованием или экономическим образованием, проработавшие на предприятии свыше 7 лет. Баллы выставлялись каждой должности по каждому из значимых для компании факторов

труда. Таким образом, все должности, ООО «ДСК» получили балльную оценку, и были в зависимости от неё проранжированы. Должности, которые получили примерно одинаковое количество баллов и имеют приблизительно равную значимость для компании, объединялись в один грейд. В табл. 2 представлены итоги присвоения грейдов должностям предприятия.

Таблица 2

Присвоение грейдов должностям

Наименование должности, профессии	Итоговая балльная оценка	№ грейда
Генеральный директор	185	10
Технический директор	170	9
Директор по производству	165	
Коммерческий директор	160	
Главный инженер по разработке	160	
Начальник производственно-технического отдела	155	
Начальник финансово-экономического отдела	155	
Начальник отдела кадров	150	8
Начальник отдела горизонтально-направленного бурения	140	
Начальник отдела волокно-оптических линий связи Начальник отдела специализированных монтажных управлений	140	
Главный бухгалтер	140	7
Начальник юридического отдела	135	
Начальник отдела маркетинга	130	
Инженерно-конструкторский отдел Отдел охраны труд, техника безопасности МТО Отдел горизонтально-направленного бурения ВОЛС ПТО СМУ	130	6
Юрист	130	
Менеджера отдела маркетинга	120	
Бухгалтер	120	
Механик по ремонту	115	5
Сменный механик	115	
Механик по обслуживанию оборудования	110	
Специалист финансово-экономического отдела	105	
Специалист отдела кадров	105	
Специалист отдела ПТО	100	4
Специалист отдела ГНБ	90	3
Работники участка ремонта	80	2
Работники участка строительства	75	
Транспортировщики производственных участков	70	
Работники отдела СМУ	65	
Уборщицы	30	1

На следующем этапе для каждого грейда был установлен диапазон окладов - так называемая вилка заработной платы, минимум и максимум зарплаты, которые

может получать сотрудник для сотрудников с наибольшей производственной нагрузкой внутри конкретного грейда.

Анализируя полученные данные по распределению грейдов сотрудников ООО «ДСК» с учётом уровня заработной платы, можно сделать вывод о том, что по предлагаемой грейдинговой системе оплаты труда повышение фонда оплаты труда персонала в целом не произойдет. Повышение заработной платы коснется работников грейдов с 1 по 5, испытывающих наибольшую производственную нагрузку, то есть именно тех сотрудников, которые выразили свое резкое негативное мнение об уровне своей заработной платы (47%). Работников с грейдами с 6 по 10 изменения заработной платы тоже коснутся, нов меньшей степени, и будут связаны с незначительной корректировкой. Именно работники с грейдом 6-10 акцентировали в своих ответах основные направления, связанные с совершенствованием системы нематериального стимулирования (23%).

Систему грейдов предлагается внедрить на первом этапе для сотрудников с наибольшей производственной нагрузкой, к ним относятся преимущественно сотрудники категории производственного персонала: руководящие работники, технические исполнители, специалисты.

Таким образом, для предприятия ООО «ДСК» система грейдирования, на наш взгляд, будет более эффективнапотому, что в отличие от построения традиционной, вертикальной, иерархической карьеры, грейдинговая система позволит выстроить карьеру работников предприятия «горизонтально», т.е. улучшить свою квалификацию и, соответственно, зарабатывать больше, что особенно актуально для молодых работников. Также грейдовая система оплаты труда приведет к более эффективному распределению фонда оплаты труда внутри предприятия. И, конечно же, окажет стимулирующее воздействие на рост конечных результатов труда всего коллектива предприятия в целом.

Список литературы

1. 1.Алферова Т.В. Управление социальным развитием персонала: учебное пособие. Ч 1. Пермь: ПГНИУ, 2019. 152 с.
2. Зайцева Т.В. Управление развитием человеческих ресурсов организации // Вестник Московского университета. Управление (государство и общество), 2019. №1. С. 3–16.
3. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации. Учебник. М.: Инфра-М, 2018. 263 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2018. 304 с.
5. Кондратова И. Г. Основы управления: Учеб. пособие для экон. спец. М.: Финансы и статистика, 2017. 144 с.
6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал – технологии. М.: Бизнес-школа ИНТЕЛ-СИНТЕЗ, 2016. 388 с.
7. Мансуров Р. Внедрение грейдинга в промышленной компании // Мансуров Р. Управление персоналом, 2017. №14. С. 24–32.
8. Трофимов Н.С. Современное управление персоналом организации. СПб.:Канди, 2017. 250 с.
9. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: Интел-синтез, 2018. 364 с.

10. Управление персоналом: энциклопедия / под ред. Кибанова А.Я. М.: ИНФРА-М, 2017. 554 с.
11. URL: https:// ООО «ДСК» (дата обращения: 20.02.2020).

ХОЛАКРАТИЯ КАК НОВАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИЕЙ

Д.Г. Чрикян, бакалавр 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент О.В. Тютык)
ПГНИУ, г. Пермь

В современной практике организационные структуры должны быть максимально гибкими и мобильными. Необходимо быстро реагировать и адаптироваться ко всем изменениям как макро, так и микросреды организации. Холакратия является относительно новой системой управления организацией, которая позволяет наиболее эффективно и быстро организовывать рабочий процесс в организациях.

В связи с тем, что как система управления холакратия появилась чуть больше 10 лет назад, нет никаких принятых и точных теоретических рекомендаций по данной системе управления. Поэтому на данный момент является актуальным анализ обзора холакратии, чтобы компаниям, которые в будущем решат внедрить холакратию было на что ориентироваться и обращать внимание в случае возникновения проблем.

Цель данной исследовательской работы – изучение современных тенденций в мировой и российской практике и формирование теоретической модели холакратии. Объект исследования выступили компании, внедрившие холакратию в свою систему управления.

Холакратия – это социальная технология или система управления организацией, в которой полномочия и ответственность за принятие решений распределяются по всей холархии самоорганизующихся команд, вместо управленческой иерархии. Холакратия уже внедрена в различные коммерческие и некоммерческие организациях ряда стран, таких как: США, Франция, Германия, Австралия, Новая Зеландия и Великобритания. Число организаций, которые переходят на новую систему управления организаций увеличивается с каждым днем [4].

Система зародилась в компании Ternary Software (г. Экстон, штат Пенсильвания, США), которая прославилась благодаря своим экспериментам по использованию более демократических форм управления организацией. Основателем компании TernarySoftware является Брайн Робертсон (основатель холакратии), который выбрал наиболее эффективные методы работы для включения в организационную систему, которая в дальнейшем стала известной под названием Holacracy в 2007 г. Спустя некоторое время, в 2010 г. Брайн Робертсон написал «Конституцию холакратии». В ней он постарался максимально изложить основные принципы и методы работы данной системы управления организацией. Так же он поддерживает и помогает другим организациям во внедрении Холакратии [4].

Структурными элементами организационной структуры в холакратии являются роли. Выполняется разграничение между ролями и людьми, которые нанимаются для их выполнения, так как один человек может выполнять несколько ролей в определенный момент. Роль – это структурный элемент организации с описательным названием и обладающий следующими характеристиками:

- наличие «Миссии» – способности, возможности и цели, которые роль выражает от имени организации;

© Чрикян Д.Г., 2020

- наличие одного или нескольких «Доменов» – области, которые находятся под исключительным контролем роли;
- наличие «Обязательств» – постоянные виды деятельности, которые выполняет роль.

Роли объединяются в круги. Круг также имеет свое предназначение и обязанности. Каждый круг управляет ролями, входящими в него через свой собственный процесс управления. Внутри круга проводится регулярные доработки собственных ролей и принципов работы [11].

В каждом из кругов выделяют следующие роли:

- Лид-линк (leadlink)
- Реп-линк (replink)
- Фасилитатор

Вся холакратия опирается на понятие «Напряженность» – это несоответствие между реальностью и представлением роли об идеале. Каждый сотрудник в организации испытывает напряжение. В компаниях с традиционной системой управления сотрудникам с этим приходится мириться и жить, холакратия же одной из своих главных задач считает дать возможность каждому сотруднику пути для устранения своих напряжений, чтобы из каждого напряжения могло произвестись положительное изменение в компании [9].

Каждый круг регулярно собирается на тактическом собрании. Как правило каждый круг проводит собрания раз в неделю или раз в две недели. На собрании каждый участник может поднять волнующее его «напряжение». Главной целью таких встреч является то, чтобы каждый кто поднял вопрос о Напряжении, мог получить то, что ему нужно.

Управленческая встреча проходит регулярно в каждом круге. Ее задачей является обработать каждое поднятое Напряжение. Управленческая встреча проходит более строго, чем тактическая. Главный принцип данных встреч – это интегративный процесс принятия решений [11].

Холакратия обладает набором принципов и инструментов, которые способны помочь организации в решении любой проблемы, с которой они сталкиваются в процессе деятельности. Обычно компании внедряют холакратию не для решения какой-то конкретной проблемы.

Холакратия предлагает систему, в рамках которой компания становится настолько гибкой, что изменения в ее структуре происходят абсолютно автономно на всех уровнях. Многие считают, что именно эта черта холакратии предоставит компаниям возможность быть более устойчивыми за счет большей адаптивности к любым изменениям [2].

Также можно обозначить ряд других преимуществ Холакратии, которые доказывают ее превосходство над другими системами управления организацией. Такие как:

1. Высокая степень инициативности сотрудников.

Компании, которые внедрили холакратию имеют высокую степень инициативности сотрудников, так как данный подход мотивирует членов компании брать на себя инициативу, воплощать в жизнь собственные идеи и решать текущие проблемы. В таких компаниях очень легко реализовывать замысли и внедрять из в работу компании, все предложения без исключения обязательно рассматриваются и утверждаются, а принятие решений происходит на уровне круга.

2. Персонал хорошо подготовлен.

Работники сами стараются и стремятся к постоянному улучшению и повышению своей квалификации или освоить дополнительные навыки, так как нет начальника, который постоянно будет ругать за ошибки и недоработки. Каждый сам отвечает за свой труд.

3. Сплоченность коллектива.

Кроме того, при холакратии улучшаются отношения между людьми, возрастает степень ответственности всех сотрудников. Членам компании нет смысла и необходимости конкурировать между собой, так как нет должностей и карьерной лестницы. Все силы расходуются на работу и взаимопомощь.

4. Адаптивность к изменениям.

В компаниях с холакратией постоянно меняются роли, функции, и сама структура организации, что позволяет компании постоянно меняться и эволюционировать изнутри.

5. Лояльность персонала.

Сотрудники более лояльны к компании. После работы в компаниях с холакратической системой управления сотрудники неохотно идут в традиционные компании. Но также и возможна противоположная ситуация: теряется часть сотрудников, которые не готовы работать в холакратии, тем самым компания получает более здоровую структуру изнутри.

6. Высокая зарплата.

Что касается зарплаты в компаниях, внедривших холакратию, она на 10-15% выше, чем в традиционных компаниях. Это происходит благодаря тому, что на оплату работников выделяют часть денег, сэкономленных на менеджерах. По традиционной системе управления на зарплату топ-менеджера уходит до 33% фонда оплаты труда. По этой же причине, компания может больше средств инвестировать в развитие производства и других отраслей деятельности [9].

Холакратию очень часто сравнивают и отождествляют с «бирюзовыми компаниями»[1] (tealorganisation). Данный термин ввел бизнес-тренер и экс-партнер McKinsey – Фредерик Лалу. Он написал о компаниях данного типа в изданной в 2014 г. книге «Открывая организации будущего» [5].

Главная идея Ф. Лалу заключалась в том, что все организации в мире по мере развития человечества претерпевали изменения, постепенно переходя на новый более высокий уровень. В понимании Ф. Лалу более высокий уровень- это увеличение децентрализации внутри компании, предоставление большей свободы и самостоятельности сотрудникам.

В своей работе Лалу выделил 7 уровней развития организаций по всему миру, которым дал названия в честь разных цветов (см. рис. 1). По мнению Лалу наиболее совершенная из всех форм является эволюционная форма, при которой компания работает как живой организм. В компаниях такой формы отсутствуют волюнтаристские решения менеджеров, они полностью работают по принципу самоорганизации. Данные компании Лалу назвал «Бирюзовыми», так как в своей классификации он присвоил им бирюзовый цвет [5].

[1] *Бирюзовые компании – организации будущего, работающие как живой организм.*

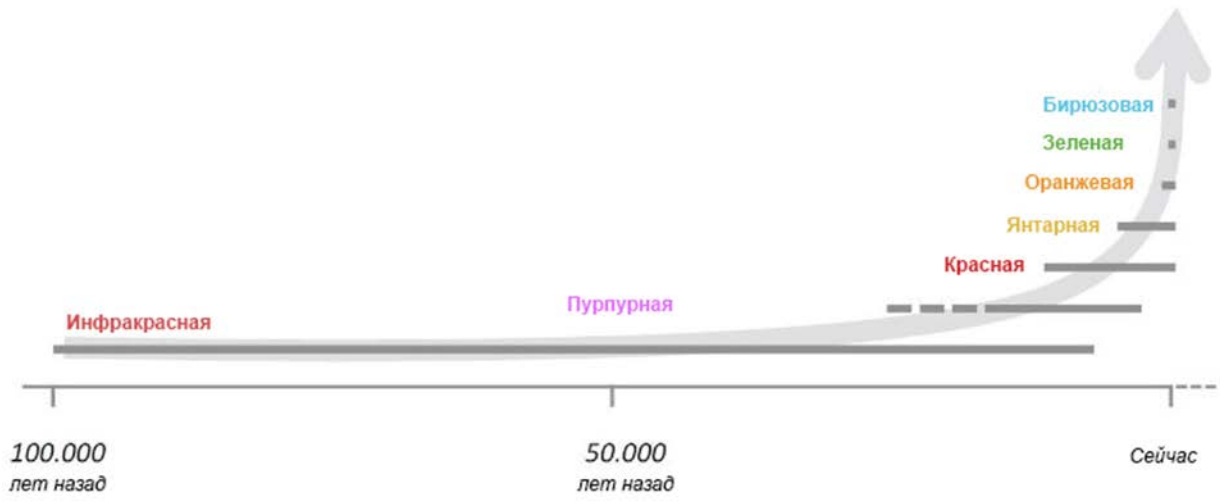


Рис. 1. Этапы развития организаций [10]

За относительно небольшой срок данные принципы стали достаточно популярными. Многие зарубежные компании уже внедрили бирюзу в работу своей организации. Самыми успешными зарубежными организациями является производитель одежды Patagonia, производитель еды The Morning Star Company и голландская компания Buurtzorg, занимающаяся домашним уходом за больными [7].

Российские компании также не обошли стороной данные принципы и активно внедряют их в свои организации. К числу российских «бирюзовых компаний» можно отнести розничную сеть «ВкусВилл», маркетинговую платформу Mindbox, производителя товаров для сна «Аскона», компании «Бэби-клуб» и «Фабрика окон» [6].

Также принципами бирюзовых компаний заинтересовался председатель правления Сбербанка Герман Греф и в 2015 г. решил в качестве эксперимента создать «бирюзовые офисы». Он начал свой эксперимент лишь с пяти отделений Сбербанка в Балашихе. Герман Греф поделился, что его ожидания оправдались, более того эксперимент прошел настолько хорошо, что уже 10% отделений банка по стране работают по бирюзовым принципам. В планах Сбербанка стоит утроить данный показатель [8].

Ставить знак равенства между «бирюзовыми» и холакратическими компаниями нельзя. Сам основатель холакратии – Брайн Робертсон говорит, что «бирюзовую» систему управления нельзя вводить саму по себе, переход должен осуществляться через определенные методы. Одним из таких методов как раз является холакратия. Ее можно считать одной из главных «бирюзовых» принципов управления.

Основатель digital-банка, копании «Точка» [2] – Борис Дьяков – стал инициатором введения холакратии в компанию. На первых этапах работы после перехода на новую систему управления, компания ориентировалась на опыт Zappos, который стал первой компанией в мире, применившей холакратию в крупном клиентоориентированном бизнесе.

Главной причиной почему «Точка» перешла на холакратию бы то, что они хотели уйти от иерархической системы управления и бюрократии, тем самым уделить

[2] *Компания «Точка» создана в 2015 г., digital-банк, дочерняя структура ПАО Банк «ФК Открытие».*

больше всего внимания своей работе над продуктами компании. Для них было важным, чтобы каждый сотрудник имел возможность высказать свои идеи и воплотить их в жизнь. Поэтому для «Точки» холакратия – это не самоцель, а лишь инструмент, который помогает быть гибкими и быстрыми.

В целом «Точка» была готова к данным изменениям и внедрению холакратии, и она им идеально подходила, так как:

1. Все сотрудники в «Точке» – осознанные люди, они сами отвечают за свое направление и знают, что им надо делать для выполнения поставленных перед ними задач. Они не нуждаются в том, чтобы кто-то говорил, что им надо делать, они все обладают самоконтролем.
2. Еще до внедрения холакратии, в старой системе управления компании были тесные взаимоотношения между всеми подразделениями. Руководитель в компании не являлся боссом, а лишь помогал и направлял своих сотрудников.

Сейчас компания продолжает развиваться, придерживаясь принципов холакратии. Каждый сотрудник «Точки» может узнать необходимую ему информацию о работе другого сотрудника, ознакомиться со всеми итогами встреч в специальной программе. Кроме того, сотрудник может подойти к своим коллегам из другого круга и запросить информацию, которая поможет ему в достижении общей цели. Если в течение дня сотрудник понимает, что у него осталось свободное время, он может попробовать себя в другой роли. Все мы знаем, что бывает момент, когда наступает профессиональное выгорание. Если вдруг такое произошло с сотрудником «Точки», он может поменять свою сферу деятельности и попробовать себя в другой роли. Для этого сотрудников отправляют на различные курсы и дают возможность стажировок.

Конечно же, как и в любой компании в «Точке» есть свои трудности, но в целом холакратия положительно повлияла на деятельность компании, и Борис Дьяков[3] не жалеет, что решил внедрить новую систему управления, а именно – холакратию [3].

Одной из самым известных российских компаний, внедривших холакратию является «Кнопка»[4]. «Кнопка» предоставляет услуги аутсорсинга всех бизнес-процессов: бухгалтерских и юридических. Изначально, когда компания только начинала свою деятельность в 2013 г., работа уже велась по принципам Scrum и Agile[5]. Тогда еще эти принципы не были так широко известны и популярны. Agile и Scrum для них хорошо работали, но им хотелось, чтобы сотрудникам было комфортнее работать, чтобы они чувствовали свободу и спокойствие во время работы. Именно тогда они столкнулись с такой системой управления, как холакратия.

В самом начале пути «Кнопка» ориентировалась на пример западных компаний, призывать на помощь менторов из Амстердама. Спустя 6 месяцев холакратия начала уживаться в компании.

«Кнопка» выбрала немного другой путь изучения холакратии, они не стали читать Конституцию холакратии, а ориентировались и изучали опыт зарубежных коллег. Например, один из принципов холакратии является прозрачная система заработных плат. В «Кнопке» решили отказаться от этого принципа, так как это могло повлиять на моральный климат в коллективе [13].

---

[3] *Борис Дьяков – управляющий банком «Точка».*
[4] *Компания «Кнопка» основана в 2013 г., проект Банка24.ру.*
[5] *Agile – гибкий подход по управлению проектами и продуктами.*

За годы работы «Кнопка» не раз меня свою организационную структуру. Основной упор в «Кнопке» делается на сервис. Сначала они пришли к идее разделить большой круг сервиса на подкруги по профессиональному признаку (см. рис. 2).

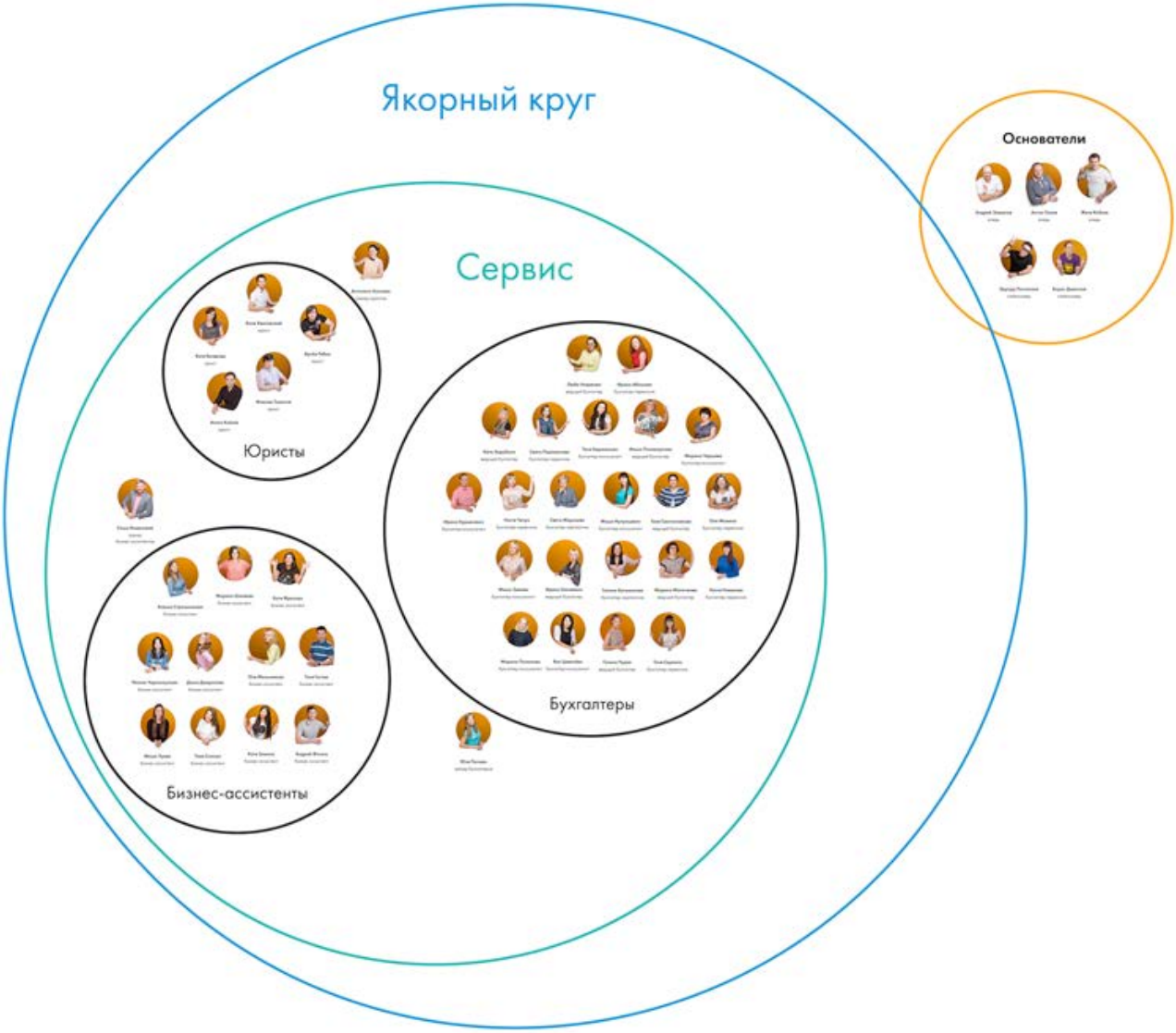


Рис. 2. Первоначальная структура холакратии в компании «Кнопка» [12]

Спустя несколько недель, они поняли, что данное разделение им не подходит, так как в реальности сотрудники работают в командах, организованных не по профессиональному признаку. Поэтому они полностью поменяли структуру.

Сейчас спустя время, и набравшись опыта, организационная структура «Кнопки» выглядит совсем иначе.

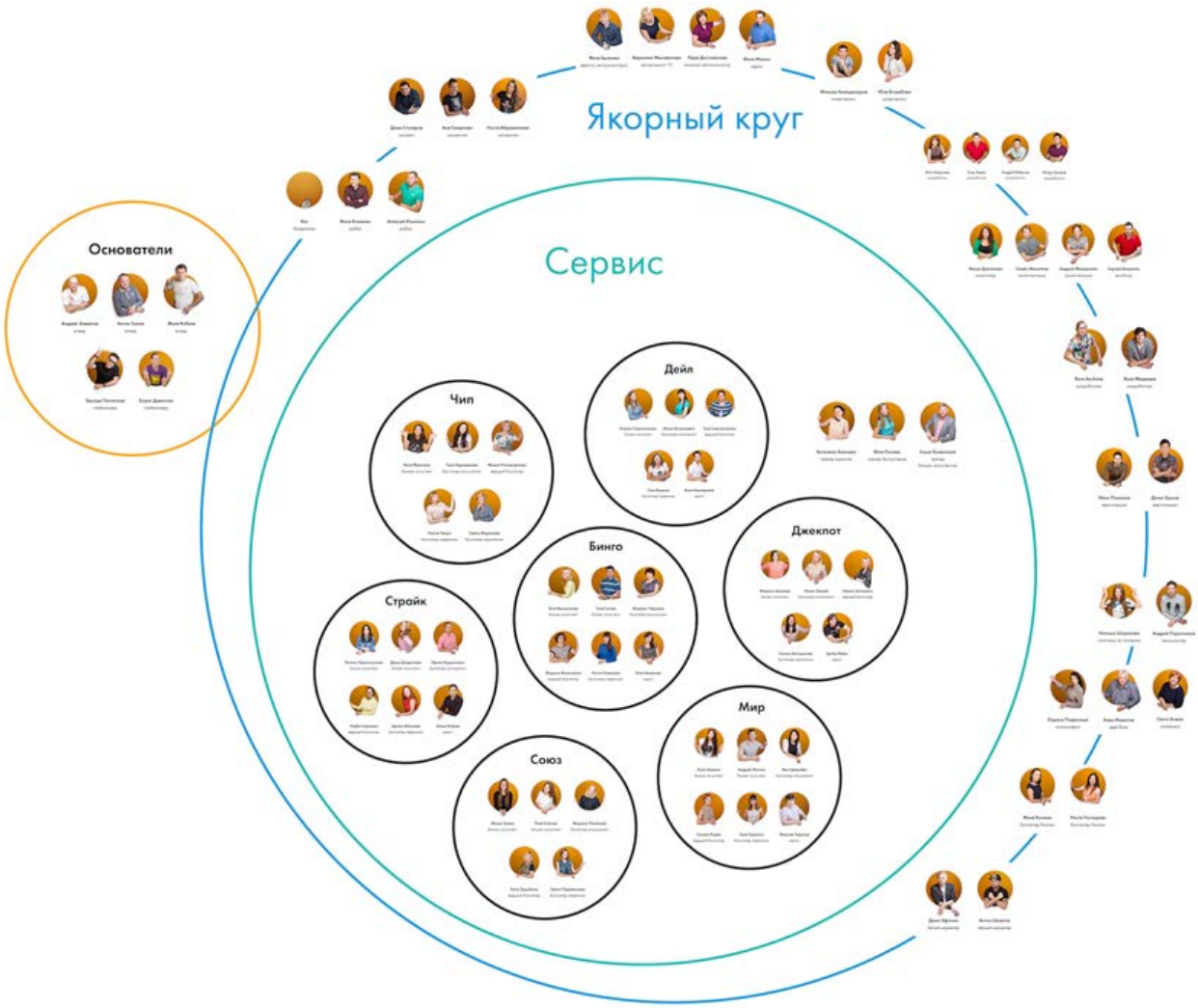


Рис. 3. Адаптированная структура холакратии в компании «Кнопка» [12]

Сейчас у них есть общий «якорный» круг организации, в который вложен круг сервиса, разбитый на сервисные команды. Рядом расположен круг вождей-основателей. Круг вождей лишен власти напрямую влиять на подкруги и работу конкретных людей. Однако, предводители по-прежнему могут изменять стратегию компании, корректируя ожидания и метрики якорного круга, а также влиять на очертания внутренних кругов через лид-линков и реп-линков [12].

На данный момент компания «Кнопка» использует MVP-подход[6]и полностью сконцентрирован на сервисе, но компания планирует все больше продолжать внедрять холакратию.

Для всех компаний, которые хотят внедрить холакратию, необходимо перейти к следующим принципам:

- полная прозрачность информации;
- отказ от должностей и должностных инструкций;
- наличие самоорганизованных сотрудников;
- отсутствие иерархии в системе управления;
- отказ от должностных преимуществ;
- отсутствие командования и делегирования.

[6] *MPV – подход, при котором реализуют минимальную версию продукта, которая поможет проверить начальные гипотезы и определить путь развития.*

Наблюдается тенденция, что все больше российских компаниях хотят перейти к холакратии и уже начинают ее внедрять, так как при нынешней нестабильности и изменчивости рынка, холакратия позволяет максимально быстро и эффективно адаптироваться ко всем изменениям, быть в курсе всех нововведений и применять их в деятельности компании [8].

Из всего сказанного раннее может показаться, что холакратия- это какое-то совершенно новое универсальное решение всех проблем компаний и, что стоит только внедрить ее, и все проблемы сразу исчезнут. Но, к сожалению, это не так. Надо понимать, что такая система управления подойдет далеко не всем компаниям, а иногда она даже может только усугубить ситуацию.

При переходе к холакратии руководство должно объективно смотреть на ситуацию, и быть полностью готовым как морально, так и физически к правилам новой системы управления. Самое сложное при переходе к холакратии- это осознать то, что теперь надо полностью доверять всем сотрудникам, как себе, быть готовым оставить в стороне все свои диктаторские качества и быть просто наставником для всех [1].

По итогам обобщения научной литературы и материалов открытых источников (ресурсы Интернет), представим алгоритм перехода к холакратии и его управленческий механизм (см. рис. 4).

Рис. 4. Алгоритм перехода к холакратии

Невозможно точно предугадать какой эффект будет ожидать компанию при переходе к холакратии. На теории все может показаться легким и простым в пользовании, но на практике это совершенно ни так. Поэтому действительно квалифицированный руководитель прежде чем внедрить холакратию должен еще раз взвесить все за и против и понять готова ли его компания к такому серьезному шагу.

После внедрения холакратии организация сталкивается с рядом рисков, для избегания и устранения последствий которых предложен ряд способов управления (см. таблицу).

Анализ базовых рисков при холакратии

Риск	Способ управления
Большие траты	Формирование системы управления рисками в компании (система риск-менеджмента)
Торможение рабочего процесса	Посещение тренингов и курсов по холакратии; Услуги коучера для внедрения холакратии
Неготовность менеджеров к переменам	
Проблемы с сотрудниками	Формирование профессионального отдела кадров с высококвалифицированными HR-специалистами
Непонимание от клиентов	Формирование программы для системы лояльности клиентов

Таким образом, можно сделать вывод, что холакратия является довольно популярной практикой в зарубежных компаниях, она позволяет быстро реагировать на все изменения и оставаться в выигрышном положении. Также все больше российских компаний начинают внедрять холакратию, ориентируясь на опыт западных коллег. Данная система управления позволяет достичь высоких результатов за относительно небольшой промежуток времени, а также улучшить экономические показатели организаций, которые работают по ней. Но следует отметить, что самый трудный этап при переходе к холакратии, приходится на первые шесть месяцев, так как за это время организация и сотрудники еще не успели приспособиться к новым правилам и принципам работы, в это время возможны как экономические потери, так и потери ценных сотрудников и клиентов. Если же, компания переживет этот переломный момент и выйдет на новый уровень управления, то желания вернуться к старым моделям управления больше не возникнет, так как холакратия позволяет воплотить в реальность пожелания как самой организации и ее сотрудников, так и клиентов.

Список литературы

1. Ильичев А. Холакратия – смерть компании? // Rusbase. 25 февраля 2016 г.
2. Латфуллин Г.Р. Теория организации: учебник. М.: Юрайт, 2016. 448 с.
3. Назаренко А.В. Организационное поведение: учебное пособие. Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. 168 с.
4. Робертсон Б. Холакратия. Революционный подход в менеджменте / пер. с англ. Е. Ряхиной. Москва: Эксмо, 2018. 256 с.
5. Фредерик Лалу. Открывая организации будущего / пер. с англ. В. Кулябиной; [науч. ред. Е. Голуб]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 432 с.
6. Чарочкина В. Зачем нужны холакратия и самоуправление: исследование бирюзовых организаций // Секрет фирмы, 8 декабря 2015 г.
7. Юлия Фуколова. Бирюзовый след // Harvard Business Review Россия. 26 февраля 2019 г.
8. Юлия Фуколова. Изгнание начальников: зачем российская компания уничтожила менеджеров как класс// Harvard Business Review Россия. 17 октября 2016 г.
9. Юлия Фуколова, Тимур Батыров. Если вы хотите, чтобы компания успешно работала 30 лет, холакратия для вас // Harvard Business Review Россия. 21 марта 2018 г.
10. URL: https://megaplan.ru/letters/future_organization/ (дата обращения: 10.03.2020).

11. URL: https://libre.life/co/labor/konstitucija_holakratii.pdf (дата обращения: 20.03.2020).
12. URL:https://habr.com/ru/company/knopka/blog/242491/ (дата обращения: 15.03.20).
13. URL: https://habr.com/ru/company/knopka/blog/241327/ (дата обращения: 15.03.2020).

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ НИОКР В РОССИИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

М.Е. Чуркин, бакалавр 4 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент А.А. Урасова)
ПГНИУ, г. Пермь

Процесс научного исследования является многогранным, так как существует множество научных подходов, форм организации исследования, а также методов постановки задач и целей. К тому же, можно заметить различия в ходе изучения одной темы, в методах поиска научно-технических решений и отборе вариантов обоснования практической применимости результатов.

Для начала определим, что является научным исследованием. Научное исследование – это переработка и получение новой разумной информации, получение технических решений, реконструкция известных решений задач, обеспечивающих максимальный экономический эффект. Научное исследование, как правило, возникает в связи с потребностью общества в улучшении определенных аспектов жизни.

Классификация научных исследований [10][1]

В результате проведения прикладных работ возникают научно-исследовательские разработки. Их основной целью является подготовка результатов прикладных исследований к внедрению. Примерами исследовательской работы являются:

– приобретение новых знаний;
– проведение исследований;
– анализ, обобщение полученных знаний;
– поиск новых материалов;
– наблюдение за различными явлениями, построение гипотез;
– совершенствование имеющихся материалов.

В отличие от исследований, процесс разработки подразумевает использование на практике полученных знаний для создания продукта. Продукта, имеющего коммерческий потенциал.

С.М. Алдошин выделяет следующие примеры работ по разработке:

[1]*Пономарев А.Б., Пикулева Э.А. Методология научных исследований: учеб.пособие. Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. поли-техн. ун-та, 2014. 186 с.*

© Чуркин М.Е., 2020

– проектирование опытных конструкций;

– создание опытных образцов новых продуктов;

– испытание прототипов и дальнейшая их калибровка, перед выпуском;

– конструирование новых материалов, форм приборов, продуктов и т.д.

– внедрение новой продукции для её дальнейшего выпуска[2].

Из приведённых выше определений можно извлечь, что деятельность научной среды связана с получением и применением новых знаний, которые в дальнейшем могут использоваться в опытно-конструкторских разработках для создания новых материалов, продуктов. Данная деятельность и будет составлять аббревиатуру НИОКР.

У политики Российской Федерации есть следующие принципы касательно регулирования инновационной деятельности

– свобода доступа к научной и научно-технической информации;

– гарантия правовой защиты интеллектуальной собственности;

– сплетение регулирования, как государственного, так и частного;

– разграничение полномочий разных уровней власти: федерального, регионального и корпоративного;

– содействие развитию добросовестной конкуренции, – приводит П.Ю. Курмаев

При этом ведущим принципом научной деятельности является сочетание государственного регулирования и самоуправления. Ведь при динамичном развитии отрасли, очень важно закрепить определённый порядок действий в той или иной ситуации, а также задать курс и двигаться согласно плану.

В связи с этим, нормативно-правовое регулирование предполагает:

- установление правовых основ инновационной деятельности;

- гарантирование защиты прав и интересов субъектов инновационной деятельности, в частности, права интеллектуальной собственности;

- регламентация прав владения, пользования и распоряжения результатами инновационной деятельности;

- защита промышленной и интеллектуальной собственности;

- развитие договорных отношений, по оказанию услуг для осуществления инновационной деятельности и договоров (контрактов) с инвесторами.

В России первые нормативно-правовые документы, регулирующие отношения в инновационной сфере, были сформулированы в 1990-х гг.

Сейчас, нормативно-правовые рамки в области НИОКР в Российской Федерации, реализуются посредством следующих законов: ФЗ от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике »; Гражданский кодекс РФ (часть IV); Налоговый кодекс РФ (ч.2 ст.262); Указ Президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в РФ и перечня критических технологий РФ »; Указ Президента «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» и Указ Президента «О государственных научных центрах Российской Федерации ».

В Налоговом кодексе отражены финансовые аспекты, а именно говорится о расходах на исследования и разработки. Раздел 4 ГК РФ посвящен правам на результаты интеллектуальной деятельности, в нем в основном отражено исключительное право авторства на изобретение. В Федеральном законе «О науке и

---

[2] *Алдошин С.М. О государственном секторе науки в инновационном процессе // Промышленная политика в Российской Федерации. СПб., 2008. Вып. 7. С. 16–23.*

государственной научно-технической политике» даны основные определения; определен состав участников в данной сфере; указаны принципы регулирования и организации НИОКР; описывается то, как формируется научная политика, а также говорится о финансировании исследований со стороны государственной власти. При этом, не смотря на то, что данный ФЗ разрабатывался как системообразующий акт в сфере правового регулирования науки и научной деятельности, он не создал необходимых условий для приведения законодательства о науке в единую нормативную систему, его дальнейшего развития и формирования самостоятельной законодательной области. Кроме того, к настоящему времени он утратил свою эффективность в связи с появлением большого числа других законов, регламентирующих научную деятельность, но плохо с ним совместимых, – о госкорпорациях и инновационных структурах и о наукоградах. К тому же, в действующем законе практически отсутствует правовая регламентация, за исключением главы IV, посвященной государственной поддержке инновационной деятельности. В результате на федеральном уровне инновационная сфера оказывается за рамками регулирования специального законодательства.

Проблемы – неотъемлемая часть жизни каждого активного её участника. Государство не исключение. Проблемы регулирования НИКОР в Российской Федерации – это не только внешнее влияние со стороны «партнёров», но также внутренние факторы.

В последнее время вопрос о стимулировании научных исследований всё острее стоит у государства на повестке дня. Со слов первых лиц государства, в документах правительства, в стратегии развития Российской Федерации не раз говорилось, что главными частями политической стратегии являются модернизация, совершенствование экономики, утверждение статуса России как современной мировой державы, достигшей успехов на инновационной основе[3]. Вопрос «Можно ли быть уверенным в будущем науки России?» остаётся открытым.

Будем надеяться – можно предполагать, что в действиях государства есть предпосылки адаптации экономики к инновациям. И в этом случае необходимо создавать условия для инновационного развития. Уделять больше внимания институтам инновационной деятельности, создать саморегулирующуюся систему. Нужно дать больше свободы частным компаниям.

Тем не менее, очень важно со стороны государства оказывать поддержку научной сферы. Для этого есть две причины. Первая: обоюдная взаимосвязь технологического прогресса и экономического роста, вторая: не всегда частный сектор способен финансировать инновационные проекты в необходимых масштабах.

Разберём основные проблемы, выявленные по ходу изучения теоретического материала.

Первая проблема – отсутствие должного количества высококвалифицированных кадров для обеспечения стабильной инновационной деятельности. В процессе перехода от централизованной плановой системы к рыночной, Россия столкнулась с глубоким и затяжным трансформационным кризисом в научно-технической сфере. Трудности с продвижением инновационных проектов, снижением ответственности федеральных органов управления поспособствовали большинству специалистов реализовать себя в других странах. Тенденция сильно не поменялась. До сих пор, многие высококвалифицированные

---

[3] *Атоян В.Р., Еремина Е.В. Государственная инновационная политика: структура и взаимосвязь элементов // Экономика. 2015. № 6. С. 6–16.*

специалисты предпочитают более развитые, в научно-техническом плане, страны для развития карьеры. Необходимо адаптировать накопленный научно-технический и производственный потенциал к принципиально новым потребностям открытой экономики, не забывая про людей, – отмечает в своей работе Е.П. Могир[4]. Возможно привлечь иностранных сотрудников для восполнения научного состава России. Должно помочь создание (на федеральном уровне) целевых программ по сотрудничеству отечественных инновационных компаний с зарубежными представителями наиболее перспективных отраслей.

Вторая проблема – неразвитость сектора малого инновационного предпринимательства. Главным «камнем» преткновения является небольшой спрос на инновации, а также его малоэффективная структура (т.е. выбор компаниями импортного оборудования в ущерб отечественному производству)[5] . Возможно, покупка зарубежной инновационной продукции – в большинстве случаев является рациональной мыслью, однако в перспективном масштабе – это отрицательно скажется и на всех конечных пользователях. В конечном итоге, начинается новая проблема, которая представляет собой имитационный характер научной сферы. Постоянное отставание от новых технологий ведущих стран вынуждает «повторять» готовые технологии вместо того, чтобы создавать собственные. Это похоже на замкнутый круг.

В России используется система частно-государственного партнёрства. Т.е. перспективный инновационный бизнес-проект может подать заявку на получение субсидирования от государства. К сожалению, доля компаний, получивших материальную поддержку, составляет 0,8%, – сообщает И.Г. Дежина[6]. При этом не оказывается помощь со стороны государства в создании инновационного бизнеса. Решение данной проблемы – поддержка инновационных компаний на региональном уровне с помощью экономических инструментов (субсидий, дотаций, налоговых льгот), закреплённых в законодательстве. А именно создание дополнительной главы в налоговом кодексе Российской Федерации «Налог на инновационную деятельность». В этой главе будет располагаться: определение предпринимательской деятельности, перечень предпринимательской деятельности, попадающих под определение инновационной деятельности, а также ставка/коэффициент налогов. Это необходимо, чтобы дать больше места для «манёвра» законодательному органу на региональном уровне. Если у субъекта есть средства, чтобы помогать инновационным организациям – нужно дать им эту возможность.

На данный момент доля государственных затрат на инновации составляет около 60%, что негативно сказывается на их рынке. Это на 5% ниже, чем 10 лет назад. По последним данным, опубликованным ЮНЕСКО, Россия занимает 6 место по затратам на НИОКР по абсолютным показателям, измеряемым в долларах Соединённых штатов, уступая только США, Китаю, Германии, Франции и Великобритании[7].

---

[4] *Могир Е.П. Методы воздействия государственных финансов на сферу инноваций и НИОКР // ИНЖЭКОН 2015. № 2. С. 91–92.*

[5] *Андрианов М.В. Конкурентоспособность России в мировой экономике // Мировая экономика и международные отношения. 2014. № 3. С. 34–65.*

[6] *Дежина И.Г, Леонов И.Ф. Интеллектуальная собственность в России: проблемы государственного регулирования // Инновации. 2015. № 8.С. 19–24.*

[7] *Проблемы научно-исследовательских разработок в России // PolitRussia.com. URL: http://politrussia.com/ekonomika/ (дата обращения: 09.10.2018).*

Интересной особенностью Российской Федерации является существенное превышение возможностей научного комплекса в отличие от спроса на результаты научной среды. Дело обстоит именно так, благодаря фактическому отсутствию государственной политики в области технологической среды, а именно направленности на поиск решений по реализации инновационной продукции. Вторая причина – это отсутствие или недостаточность финансовых средств у компаний, обрабатывающих экономический сектор – поясняет Н.М. Бекетов[8].

Третья проблема – недостаточное внимание государства к актуализации инновационных возможностей научного комплекса. Это провоцирует развитие процессов автономизации науки, деградации научной среды и снижения уровня научных исследований.

В.Р. Атоянов и Е.В. Еремина выявили особенности институтов развития инновационного сектора[9]:

– явная несогласованность институтов;

– отсутствие системности в работе;

– недостаточная поддержка части этапов научных исследований, серьёзный пробел в коммерциализации результатов.

Чтобы устранить данную проблему необходимо создание всероссийского научного совета по вопросам актуализации законодательства относительно возможностей научного комплекса.

Государство делает упор на высшие учебные заведения. Так, доля прямого государственного финансирования достигает 70%. Так происходит, потому что будущее науки России – это молодые учёные, начинающие свою карьеру в Высших учебных заведениях. Получив хороший трамплин, осознав свою принадлежность к науке в учебных заведениях – Россия получает молодых амбициозных кадров. В нашей стране 1000 ВУЗов, из них 655 являются государственными, – сообщает В.Р. Атоянов[10]. Из бюджета в 2018-2020 гг. на развитие опорных государственных университетов планируется выделить 30 млрд рублей – упоминалось в Докладе министерства образования и науки[11]. На эти деньги руководство российских ВУЗов должно позаботиться о развитии научных направлений и обеспечить конкурентоспособность российской научной университетской деятельности на мировом уровне.

Что касается научных квалифицированных кадров, с 2014 по 2020 гг. будет выделено 201018,935 млн рублей «на развитие системы эффективного воспроизводства высокопрофессиональных кадров научной и научно-образовательной сферы и повышение их конкурентоспособности на мировом уровне»[12] Так, как срок действия программы скоро закончится, будут подведены итоги, выставлены оценки эффективности. А пока что рано говорить о результатах. Много ли это или мало? Ранее не проводились подобные программы в России, сравнивать особо не с чем.

---

[8] *Бекетов Н.М. Тенденции развития сферы науки и инноваций в России на фоне международных сопоставлений // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 4. С. 78–82.*

[9] *Атоян В.Р., Еремина Е.В. Государственная инновационная политика: структура и взаимосвязь элементов // Экономика. 2015. № 6. С. 6–16. URL:https://cyberleninka.ru (дата обращения: 09.10.2018).*

[10] *Атоян В.Р., Еремина Е.В. Государственная инновационная политика: структура и взаимосвязь элементов // Экономика. 2015. № 6. С. 6–16.*

[11] *Доклад министерства образования и науки «Об итогах деятельности в 2017 г. и задачах на 2018 г.» // Информационное агентство. URL:https://rns.online (дата обращения: 09.10.2018).*

[12] *Федеральная целевая программа "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на 2014-2020 гг. // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146678/fb2b527f135af1ab7ccb62d4f165e7ca637efa06/ (дата обращения: 09.10.2018).*

Четвёртая проблема – в Российской Федерации доля предприятий в государственной собственности преобладает над частными компаниями. Это обуславливает низкую наукоёмкость (величина затрат на единицу выпущенной продукции). Если рассматривать конкретней, то показатель отгруженной продукции в отношении научно-технической деятельности равен 1,5%. Это крайне мало и не покрывает затрат на производимые исследования тормозя экономику в целом.

Тем не менее, государство продолжает нормативно совершенствовать научную сферу. Из последних новинок: принятие закона «О коммерческой тайне»[13], создание РВК Государственного фонда фондов [14], открытие Федерального агентства по управлению государственным имуществом[15] и т.д. А из последних новинок 2018 г. – закрытие Федерального агентства научных организаций. Опять же, дело касается поддержки частных инновационных компаний, и что более важно – обеспечение их свободой.

Пятая проблема – слабое и неориентированное финансирование перспективных отраслей научной сферы. Перспективными отраслями, как говорилось ранее, являются: синтетическая биология, когнитивная экономика, пластиковая электроника, и др.

Количество фондов растёт, значит и контроль за их деятельностью должен развиваться. Данная проблема регулирования некоммерческих организаций вполне разрешима. В.Ф. Рашкин в своей работе предлагает варианты выхода из ситуаций, но сначала о ситуациях.

Когда, на основании договора государственного заказа, бюджетные средства передаются разработчику (РИД)[16] , выделенные субсидии облагаются налогом (налогом на прибыль). Но если основная деятельность учреждения – предоставление возвратного финансирования, то такая возможность должна быть предусмотрена в рядах государственных заданий на оказание услуг – указывается в Постановлении Правительства[17].

Ещё одна сторона медали – частные компании могут договориться через государственные фонды о неэффективных налоговых ослаблениях, прикрываясь безвозмездной помощью нуждам субъекта Российской Федерации.

Вариант выхода из ситуации:
Изменение организационной структуры ФРП (автономное учреждение – некоммерческая организация), а также отменить налоговые льготы для организаций, которые перечисляют ассигнования (т.е. упразднить неэффективные, для государства, механизмы списания налогов) в фонд[18].

Шестая проблема – низкое финансирование научной среды в Российской Федерации.

---

[13] *О коммерческой тайне от 29.07.2004 N 98-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48699/ (дата обращения: 09.10.2018).*

[14] *Российская венчурная компания // РВК. URL: https://www.rvc.ru/ (дата обращения: 09.10.2018).*

[15] *Федерального агентства по управлению государственным имуществом // Росимущество. URL: https://www.rosim.ru/ (дата обращения: 09.10.2018).*

[16] *Передача прав на РИД // Министерство образования и науки РФ. URL:https://xn--80abucjiibhv9a.xn (дата обращения: 09.10.2018).*

[17] *Постановление Правительства РФОб изменении порядка формирования государственного задания на оказание госуслуг и выполнение работ федеральными государственными учреждениямиот 13 сентября 2017 года №1101 // Правительство России. URL: http://government.ru/docs/29241/ (дата обращения: 09.10.2018).*

[18] *Рашкин В.Ф. Аспекты государственного регулирования инновационной деятельности в Российской Федерации // Правовое регулирование. 2014. № 23. С. 35–41.*

Так сложилось, что без увеличения финансовой поддержки таких перспективных направлений науки, как производство вооружения и разработки вооружений, решение «инновационной проблемы» невозможно.

Можно привлечь иностранные ресурсы в оборонно-промышленный комплекс, атомную энергетику, авиастроение и другие не сырьевые продукты экспорта Российской Федерации. Это существенно увеличит объём выпускаемой продукции, и следовательно её экспорту и позволит реинвестировать доходы от продаж в более слабые (несамостоятельные) отрасли.

Седьмая проблема – нормативно-правовая база, регламентирующая отношения в научной сфере, развивается медленно и непоследовательно. Имеющейся законодательной базы бывает недостаточно, потому что законы и подзаконные акты не охватывают весь спектр юридических подсистем различных отраслей права. Плюс существующая база недостаточно отражает зарубежный опыт регулирования инновационной деятельности. В свою очередь это является сдерживающим фактором для прорыва и развития научных исследований. Решение может быть таким: нужно отчистить базу от всего лишнего, устаревшего, ненужного. А также перенимать зарубежный опыт, чтобы наверстать упущенное.

В своей диссертации «Совершенствование методов инвестирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ» [19], кандидат экономических наук Маневич Александр Вениаминович, выявил направления улучшения механизма финансирования научной сферы.

1) Поддержка наукоградов (на данный момент в Российской Федерации 73 городских и сельских поселений имеют статус наукоградов) за счёт увеличения объёма межбюджетного субсидирования.

2) Создание и развитие нормативной базы на передачу технологий и результатов научных исследований частным коммерческим организациям для производства инновационной продукции.

Со стороны государства будет вполне целесообразно существенно увеличить расходы на гражданскую науку. Необходимо увеличение бюджетного финансирования приоритетных направлений фундаментальных исследований, а также прикладных НИОКР – делает вывод Е.И. Лебедева на международной конференции в Москве[20].

Перспективные инструменты государственного регулирования научной сферы: прогнозирование экономической ситуации относительно перспектив науки, структурированное управление наукой, финансами, политикой, а также управление государственными заказами и внедрение современных контрактных систем – прогнозируют Б.Н. Кузык и Ю. Яковец[21].

Непродуманное управление и распыление интересов государства в управлении сферы научных исследований разрушает научный потенциал российской экономики. На фоне развивающегося сокращения объёма прикладных исследований, закрываются перспективные высокотехнологичные производства. Однако, озабоченность российских

---

[19] *Маневич А.В. Совершенствование методов инвестирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ // DisserCat. URL: http://www.dissercat.com (дата обращения: 09.10.2018).*

[20] *Лебедева Е.И. Состояние и перспективы применения государством косвенных механизмов стимулирования инвестиций в науку // Инновационное развитие экономики России: национальные задачи и мировые тенденции: сб. ст. Междунар. конф. М., 2016. 292 с.*

[21] *Кузык Б.Н., Яковец Ю.В. Россия 2050: стратегия инновационного прорыва // Кибернетика. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 09.10.2018).*

учёных будущим науки, помогает развивать политику управления научной средой, что даёт надежду на светлое будущее инновационному сообществу Российской Федерации.

Благодарности: работа выполнена при финансовой поддержке гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки исследований молодых российских ученых-кандидатов наук (проект МК-536.200.6).

Список литературы

1. Алдошин С.М. О государственном секторе науки в инновационном процессе // Промышленная политика в Российской Федерации. СПб., 2008. Вып. 7. С. 16–23.
2. Андрианов М.В. Конкурентоспособность России в мировой экономике // Мировая экономика и международные отношения. 2014. № 3. С. 34–65.
3. Атоян В.Р., Еремина Е.В. Государственная инновационная политика: структура и взаимосвязь элементов // Экономика. 2015. № 6. С. 6–16.
4. Бекетов Н.М. Тенденции развития сферы науки и инноваций в России на фоне международных сопоставлений // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 4. С. 78–82.
5. Дежина И.Г, Леонов И.Ф. Интеллектуальная собственность в России: проблемы государственного регулирования // Инновации. 2015. № 8. С. 19–24.
6. Маневич А.В. Совершенствование методов инвестирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ // DisserCat. URL: http://www.dissercat.com (дата обращения: 18.05.2020).
7. Могир Е.П. Методы воздействия государственных финансов на сферу инноваций и НИОКР // ИНЖЭКОН 2015. № 2. С. 91–92.
8. Официальный сайт: Российская венчурная компания // РВК. URL: https://www.rvc.ru/ (дата обращения: 09.05.2020).
9. Официальный сайт: Федеральное агентство по управлению государственным имуществом // Росимущество. URL: https://www.rosim.ru/ (дата обращения: 09.05.2020).
10. Передача прав на РИД // Министерство образования и науки РФ. URL: https://xn--80abucjiibhv9a.xn (дата обращения: 09.05.2020).
11. Пономарев А.Б., Пикулева Э.А. Методология научных исследований: учебное пособие. Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. поли-техн. ун-та, 2014. 186 с.
12. Постановление Правительства РФ Об изменении порядка формирования государственного задания на оказание госуслуг и выполнение работ федеральными государственными учреждениями от 13 сентября 2017 года №1101 // Правительство России. URL: http://government.ru/docs/29241 (дата обращения: 09.05.2020).
13. Проблемы научно-исследовательских разработок в России // PolitRussia.com. URL: http://politrussia.com/ekonomika/ (дата обращения: 10.05.2020).
14. Рашкин В.Ф. Аспекты государственного регулирования инновационной деятельности в Российской Федерации // Правовое регулирование. 2014. № 23. С. 35–41.
15. Федеральная целевая программа "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на 2014-2020 гг. // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146678/fb2b527f135af1ab7ccb62d4f165e7ca637efa06/ (дата обращения: 18.05.2020).
16. Федеральный закон "О коммерческой тайне" от 29.07.2004 N 98-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48699/ (дата обращения: 18.05.2020).

ОСОБЕННОСТИ ЗЕЛЕНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: РОССИЙСКИЙ ОПЫТ

Н.Н. Шакирова, бакалавр 2 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент Е.В. Шилова)
ПГНИУ, г. Пермь

Развитие любой организации напрямую связано с социально-экономическим развитием страны и мира в целом. Взгляды общества, его внутренние связи, модели поведения, нормы – все это непосредственно влияет на внутреннюю структуру организации. Американский консультант, коуч, бывший партнер McKinsey& Company Фредерик Лалу, в своей книге «Открывая организации будущего» рассматривал вопрос развития организаций и указывал на то, что наши представления об организациях ограничиваются нынешним мировоззрением.

За всю историю человечества организации прошли ряд этапов. С помощью появления нового мировоззрения, возникала новая организационная модель, удовлетворяющая характерному для данного периода типу мышления. Исходя из ключевых комплексных организационных процессов, таких как стратегия, маркетинг, продажи, производственные операции, формирование бюджета и контроль, основных процессов в области управления кадрами, в том числе подбор кадров, обучение, аттестация, оплата труда и повседневного порядка работы (совещания, организация информационных потоков и рабочих помещений) было выделено 5 наиболее важных типов организаций, согласно их эволюционному развитию:

- «Красные» организации («импульсивные»), характеризующиеся силовым построением системы управления;
- «Янтарные» организации («конформистские»), которые характеризуются иерархичной системой управления. К ним относят весь государственный сектор;
- «Оранжевые» организации («конкурентные»), основой который является поддержка новаторства, инновационный план управления. Кроме того, на данной стадии активно развивается меритократия («власть достойных» – принцип управления, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные люди, независимо от их социального происхождения и финансового достатка). Типичным примером для данной модели являются монополии (Например, компания Coca Cola);
- «Зеленые» организации («плюралистические») характеризуются демократическим устоем, отсутствием лидера, так как сотрудники придерживаются принципа «все равны между собой»;
- «Бирюзовые» организации («эволюционные») находятся на наивысшей стадии развития, во главе которой стоит так называемый наставник, который координирует сотрудников, давая им советы. Работа внутри данных организаций приравнивается работе организма, так как действует системно.

Появление «зеленых» организаций напрямую связано с приходом плюралистической стадии сознания. Плюралистическая Зеленая стадия сознания крайне внимательно относится к чувствам. Все точки зрения заслуживают равного уважения. Здесь ищут справедливости, равенства, гармонии, добрососедства, кооперации и консенсуса [1]. Сохраняя пирамидальную структуру, Зеленые организации сосредоточены на расширении прав и возможностей, чтобы поднять

© Шакирова Н.Н., 2020

мотивацию и создать отличные рабочие места [2]. Гармония и тесные связи с окружающими являются основой взаимодействия общества. Реальная выгода для всего человечества вытесняет индивидуализм. Возникновение Зеленого мировоззрения датируется XVIII–XIX вв., когда небольшие группы людей начинают выделяться из общей массы, отстаивая свои права, защищая права женщин, выдвигая идею светского государства. Рабство было неприемлемо для новой моральной установки. Кроме того, в данный период в промышленно развитых странах активно продвигаются идеи развития демократии.

В конце XVIII – начале XIX в. Плюралистической Зеленой точки зрения придерживалась лишь небольшая часть элиты, но именно она во многом сформировала мышление западного мира. В XX в. число приверженцев этого образа мыслей стабильно росло, а в контркультурные 1960-1970-е гг. его воспринимали даже с чрезмерным энтузиазмом [1].

В настоящее время зеленое мировоззрение нашло наиболее широкое распространение в некоммерческих организациях, таких как благотворительные фонды, организации социальной помощи, кооперативы и др., то есть в таких организациях максимизация прибыли не играет первостепенную роль. Еще одной характерной чертой зеленых организаций является развитие функциональных связей и их преобладание над линейными, идущими сверху вниз, поэтому учитывается мнение каждого сотрудника. Если же возникают спорные ситуации, то все точки зрения в конечном итоге приводятся к консенсусу, отчего может затрачиваться чуть больше времени на принятие решений.

Однако зеленое мировоззрение все же не лишено противоречий. Отношения Зеленой парадигмы с законами и правилами двусмысленны, так как законы в итоге всегда деспотичны и несправедливы, но действовать без правил непрактично, поскольку это открывает путь злоупотреблениям. Зеленое мировоззрение сильно как способ сломать старые структуры, но куда менее эффективно для создания работающих альтернатив [1].

Зеленые организации ведут особую борьбу с иерархией, так как поддерживают принципы равенства. Все сотрудники наделяются одинаковой властью и никто не занимает позицию лидера. Однако власть одного достаточно сложно устранить, так как в любом случае она будет появляться вновь и вновь, но в разных местах.

В связи с развитием организаций возникло 3 зеленых открытия.

Первое открытие – расширение полномочий. То есть, как и в прошлых типах организаций сохраняется меритократия (власть достойных), однако в данном открытии полномочия могут распределяться и перепоручаться непосредственно на месте работы. Считается, что сотрудники, которые ежедневно сталкиваются с подобными проблемами, могут лучше их решить. Отсюда вытекают и идеи развития децентрализации. Кроме того, формальные лидеры на данной стадии развития становятся помощниками, наставниками, прислушиваться и учитывать мнения своих подчиненных, мотивировать их и искать компромиссы (что послужит основой нового эволюционного «Бирюзового» типа организаций).

Становлению такого лидера-помощника уделяется много времени и усилий.

- Кандидаты на управление проверяются на их мышление и поведение: готовы ли они делиться властью? Будут ли они вести со смирением?
- Зеленые организации часто вкладывают большие суммы в курсы для новоиспеченных менеджеров, чтобы научить их мышлению и навыкам лидеров-слуг.

- Менеджеры оцениваются на основе 360-градусной обратной связи, чтобы боссы были подотчетны своим подчиненным.
- В некоторых компаниях менеджеры назначаются не сверху, а снизу: подчиненные выбирают своего начальника после собеседования с потенциальными кандидатами [2].

Второе открытие – ценности как основа организационной культурыи вдохновляющие цели. Децентрализация, отказ от жестких указаний и непрерывная мотивация повышает уровень корпоративной культуры. Каждый сотрудник становится заинтересованным в развитии организации, может внести вклад в общее дело и следует общепризнанным духовным ценностям. В таких организациях выше всего стоит культура компании.

Третье открытие – увеличение числа заинтересованных сторон. Это означает, что Зеленые организации ответственны не только перед инвесторами (как считают, к примеру, Оранжевые организации), но и перед клиентами, поставщиками и непосредственно сотрудниками. Главная цель управляющего звена – соблюсти баланс интересов. Кроме того, на данном этапе резко увеличивается социальная ответственность, которая закладывает надежную основу для развития фирмы в долгосрочной перспективе. Зеленые компании взаимодействуют с поставщиками из развивающихся стран, чтобы улучшить местные условия работы: предотвратить использование детского труда, сократить выброс углекислого газа в атмосферу, уберечь от истощения водные ресурсы. Они борются за то, чтобы их продукция перерабатывалась, и сокращают до минимума количество упаковки [1].

Ведущей метафорой Зеленых является семья, все сотрудники сплочены, готовы работать вместе, принимать решения и помогать друг другу.

Таким образом, переход на «зеленый» связан, прежде всего с тем, что лидеры организации начинают задумываться о людях, коммуникациях между ними, экосистеме организации. А также появляется вопрос зачем? Зачем мне все это? Именно здесь начинается восприятие организации как живого организма. Ценности, миссия, предназначение, идеология – это все отсюда. Устойчивое развитие, экологичность, разумное потребление – ценности этого уровня [3].

Примером зеленой организации может служить авиакомпания Southwest Airlines, занимающаяся пассажирскими перевозками и знаменитая своим творческим подходом к решению возникающих проблем. Они считают, их бизнес – это свобода, так как именно они помогают своим клиентам добираться до тех туристических мест, куда бы при других условиях они не смогли попасть по достаточно приемлемой цене. Одним из восьми обязательных предписаний амбициозной компании при приеме на работу служит «принять семью SWA».

Рассмотрим Зеленые компании на примере российского рынка.

Первым и наиболее ярким примером служит фонд **«Дедморозим»** (г. Пермь), который объединяет людей для помощи детям, оставшимся без попечения родителей, а также детям с тяжелыми и смертельно опасными заболеваниями. Фонд объединяет людей ради совершения чудес для детей. Достижения фонда в равной степени принадлежат всем участникам помощи детям. Каждый может внести свою лепту в совершение чудес и даже повлиять на то, как они будут происходить: чтобы дети обрели равные с другими детьми возможности для развития, чтобы жизнь любого больного ребенка не зависела от денег. Мечта «Дедморозим» – чтобы наша страна стала лучшим местом для детей в мире и была известна не только месторождениями нефти, газа, соли, но и, прежде всего, – как место рождения хороших людей.

Внутренняя структура организации состоит из попечителей и сотрудников, которые в свою очередь работают в подразделениях: Организация чудес, Сопровождение чудес, Проектирование чудес, Пропаганда чудес, Финансирование чудес и Службы чудес (медицинская, психологическая, социальная). Компания дает достаточно впечатляющие результаты, благодаря чему приобрела всероссийскую известность.

Сеть пекарен-кондитерских **«Буше»** (г. Санкт-Петербург), основанная в 1999 г., использует технологические возможности с высокими экологическими стандартами. Фирма давно отказалась от искусственных красителей и усилителей вкуса в пользу натуральных ингредиентов. Девиз «Буше» – создавать, а не потреблять. Управляющее звено стремится развивать творческий кластер, тем самым объединяя людей с разными вкусами и предпочтениями и предлагая возможность участия в развитии компании. Главная ценность – потребности человека, а не прибыль.

Таблица 1

Основные экономические показатели деятельности компании «Буше»*

Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Выручка, млн руб	402	612	939	1377	1825	2127
Чистая прибыль, млн руб.	0,02	0,2	1,4	67	126	118
Рентабельность продаж, %	3,1	3,2	2,4	8	9,4	7,6

** Составлено автором на основе финансовой отчетности организации.*

На основе имеющихся данных, можно сделать вывод, что за 6 лет работы организации наблюдается положительная динамика развития компании, однако в 2018 г. чистая прибыль немного сократилась. Можно сделать вывод, что переход на зеленую парадигму улучшил ситуацию фирмы. Однако у «Буше» есть одна большая проблема – отношения между сотрудниками внутри компании. На сайте pravda-sotrudnikov.ru есть негативные отзывы: «Проработала в этой компании ровно три года. Перед довольно спокойным увольнением, без скандалов, вместо «спасибо» получила буквальное «пошла вон отсюда» от управляющего звена».

Еще одним примером служит сеть магазинов здорового питания **«ВкусВилл»**, которая осуществляет свою деятельность более 10 лет. Магазины специализируются на уникальных натуральных продуктах собственного производства, а также занимаются поставкой товаров со всех уголков мира. Компания определила для себя шесть наиболее значимых ценностей, такие как: честность, доверие, ответственность, взаимопомощь, достойная работа и социальная значимость. Проблемы решаются сообща, так как в фирме ценится не индивидуальная работа, а коллективный результат. Духовные ценности и непрерывное саморазвитие занимает главенствующее положение. Сотрудники регулярно изучают новую литературу по модернизации и улучшению организации. Одной из таких книг является как раз книга Фредерика Лалу. Абсолютно каждый сотрудник упомянут в истории развития компании. На официальном сайте можно увидеть фото сотрудников всех подразделений.

У компании есть эволюционная цель – сделать доступными полезные продукты для здорового питания. И компания движется к ней, постоянно делая продукты доступнее по цене, расширяя ассортимент, увеличивая количество магазинов и упрощая процесс доставки. Поэтому компания «ВкусВилл» пошла по другому пути, использовав для этого как раз принцип зеленых организаций, – самоуправление [5]. С 2012 г. компания внедрила практику «обещаний», где каждый сотрудник определяет, что он будет делать, как и в какие сроки без лишнего вмешательства руководства. И тот сотрудник, который дает обещание, может без проблем обратиться за помощью к

своим коллегам, а также использовать необходимое для данного обещания количество ресурсов.

Во «ВкусВилле» выделяют три типа обещаний: базовые, которые компания дает клиентам; поддерживающие (требуются сотрудникам для выполнения базовых обещаний); обеспечивающие (их дают офисные подразделения – бухгалтерия, юристы и др.) [6]. После введения системы ценностей компания смогла справиться с множеством проблем – стало проще убирать продукты с истекшим сроком годности. Постепенно фирма начала внедрять самоуправление – возможность сотрудникам самим регулировать деятельность работы сети. В настоящее время «ВкусВилл» старается заменить руководителей на наставников. Самоуправление способствует развитию инициативы. Каждый сотрудник «ВкусВилла» может предложить свой проект – если бюджет менее 100 тыс. руб., его запускают сразу, при большей сумме идею рассматривает специальный комитет [6]. Так была предложена идея создания подарочных наборов с продуктами в экологичных корзинках. В результате оказалось, что спрос на такие наборы есть, и идею масштабировали.

Кроме того «ВкусВилл» ответственно и трепетно относится к тому, что оставит после себя, поэтому огромное внимание уделяется экологической составляющей. Только за 2018 г. компания утилизировала около 50 тонн батареек – это примерно 71% всех пунктов приема батареек.

Таблица 2

Основные экономические показатели деятельности компании «ВкусВилл»*

Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Выручка, млн руб	353	1327	5586	18052	32 054	54 603
Чистая прибыль, млн руб.	-75	-42	278	433	634	1138
Рентабельность продаж, %	-18,2	-1,1	7,1	3,9	5,7	3,4

* *Составлено автором на основе финансовой отчетности организации.*

Как видно из таблицы, за рассматриваемый период произошелрост экономических показателей компании. Каждый год выручка увеличивалась практически вдвое. Следует заметить, что примерно в 2014 г. начались перемены в организации деятельности «ВкусВилла», введение новых методов управления дали достаточно впечатляющие результаты. Однако в компании есть одна проблема, препятствующая развитию – проблема целостности сотрудников. Как и для любой другой розничной сети характерна большая текучесть кадров. На сайте antijob представлены негативные отзывы бывших сотрудников, которые больше всего жалуются на отношения в коллективе: «Отношение к людям как к мясу. Надо делать все очень-очень быстро, объемы гигантские… Главный бухгалтер разговаривает как со школьницей, уважения – ноль к человеку, все друг другу льстят».

В целом, компания является динамично развивающейся, которая поставила для себя амбициозную цель – достичь эволюционной (бирюзовой) стадии, и активно идет к ней.

Российская компания по производству матрасов и подушек **«Аскона»** («Askona») занимает одну из лидирующих позиций на рынке, поставляет свою продукцию в крупнейшие розничные сети, такие как «Ашан» и IKEA. Один из основных принципов компании звучит так: «Деньги – побочный продукт успешно сделанной работы» [5]. И, действительно, продукция компании адаптируется под спросы потребителей и их индивидуальные особенности. Прибыль, по заявлению руководителя, второстепенная, главенствующее положение занимает удовлетворенность покупателей. Главной ценностью для данной фирмы является

забота о человеке, качественный сон, считают основатели, – это залог крепкого здоровья и хорошего самочувствия. В производстве своей продукции «Аскона» использует инновационные разработки и постоянно совершенствует материалы. Руководящее звено принимает непосредственное участие во всех сферах деятельности компании, они лично тестируют свою продукцию, общаются с клиентами по «горячей линии», которая проходит один раз в три месяца и проверяет процессы внутри компании. Фабрика фирмы производит экологическую продукцию, а также активно занимается благотворительностью.

Таблица 3

Основные экономические показатели деятельности компании «Askona»*

Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Выручка, млн руб	8624	11774	15605	15101	12663	15850
Чистая прибыль, млн руб.	23	316	1503	316	917	1779
Рентабельность продаж, %	3,1	6,2	13,5	5,4	13,3	19,5

** Составлено автором на основе финансовой отчетности.*

Из таблицы видно, что в данной компании также наблюдается рост экономических показателей. Но, как и в двух предыдущих организациях большой проблемой являются отношения в коллективе, все бывшие сотрудники жалуются на недопонимание среди коллег, насмешки и недобросовестное отношение к ним: «Действительно большая текучка кадров, неуважение со стороны коллег и начальства».

Некоммерческая организация **«Забота по соседству»** – медико-социальный проект по оказанию патронажных услуг на территории Российской Федерации по новому формату. За основу были взяты стандарты по работе с клиентами всемирно известной компании Buutzorg – ее сотрудники ухаживают за своими пациентами на дому. Независимые команды медсестер перешли на полное самоуправление – они берут на себя всю ответственность за определенное количество больных, самостоятельно оценивают их состояние, принимают план действий по уходу, ведут документацию. Компания продолжает стремительно расти благодаря положительным отзывам пациентов и эффективному управлению издержками. В настоящее время пилотный проект «Забота по соседству» был запущен в Московской области. Сотрудниками являются ведущие специалисты Российского геронтологического научно-клинического центра РНИМУ им. Пирогова. Основной принцип патронажной службы – сокращение и минимизация бюрократии в пользу более длительного времяпрепровождения с пациентом.

Таким образом, можно сделать вывод, что переход на зеленые организации служит своеобразным толчком в развитии той или иной компании, помогает пересмотреть ценности и захватить большую долю рынка. Организации не рассматривают извлечение прибыли как первоочередную задачу, она отходит на второй план, а вперед выдвигаются идеи бережного отношения к природе – создание экологичного производства и натуральной продукции, предпочтения и здоровье потребителей/клиентов становятся главной ценностью компании, топ-менеджмент применяет методы децентрализованного управления и уже не боится перепоручать свои обязанности рядовым сотрудникам, отчего повышается уровень доверия, вводятся своеобразные «системы обещаний», а директор становится наставником, который участвует во всех сферах деятельности той или иной компании. Прибыль становится побочным продуктом деятельности фирмы. Но для строительства таких компаний нужна личная трансформация лидера, который более не рассматривает

людей как инструменты для манипуляций по достижению своих целей [7]. Для лидера важнейшими становятся умения привлечения своей идеей (не денежным поощрением или введением санкций в случае невыполнения, а возможностью усовершенствовать мир, применяя новые практики работы с персоналом), умение вовлечь в порыв к совершенствованию и поддержать его, уметь отладить бизнес-процессы таким образом, чтобы люди могли быстро включаться и адаптироваться и не нуждались в непрерывном контроле, говорить и принимать решения быстро, стараться наладить коммуникации между людьми разных культур, возраста и профессионального опыта, а также осуществлять краткосрочное планирование с регулярными остановками и рефлексией, чтобы не повторять в дальнейшем аналогичных ошибок и скорректировать свои дальнейшие действия. Кроме того, необходимым пунктом является настройка коммуникаций и договоренности, прояснение ожиданий и постоянная обратная связь [9]. Это действительно то, что гораздо лучше повышает эффективность каждого сотрудника той или иной организации и помогает достигать как общие, так и частные цели. Совершенствование процесса коммуникации происходит исключительно через проведение регулярных встреч, совещаний, собраний, которые могут носить как формальный, так и неформальный характер. В зеленой парадигме ведущая метафора – семья, где каждый сотрудник честен перед собой и другими. Он достаточно четко осознает свои роли, цели и ожидаемые результаты. Семья готова вести совместное планирование, способна принимать обратную связь, быть открытой и постоянно улучшаться.

Создание таких организаций в России дается очень трудно, это обусловлено устоявшейся формой мировоззрения, не готовой к переменам, и менталитетом. Крупным фирмам, согласно зеленой парадигме, в настоящее время удается добиться всех поставленных целей (распределение полномочий непосредственно на месте работы, бережное отношение к природе – замена привычных ресурсов на более экологичные, непрерывное самосовершенствование сотрудников – проведение различных тренингов и семинаров), за исключением самоорганизации и улучшениясоциально-психологического климата в коллективе – часто в подобных системах возникают «очаги» конфликтов. Негативные отзывы бывших сотрудников рассматриваемых организаций, по нашему мнению, могут быть связаны с несоответствием работников требованиям самоорганизации, с неготовностью нести ответственность за взятые на себя функции, с низким уровнем эмпатии и т.д. Формирование команды – это нелегкая задача, которая требует высокой ответственности как лидера, так и сотрудников компании.

На сегодняшний день наиболее подходящей формой для Зеленых организаций являются некоммерческие объединения, такие как фонды, общества и другие, так как они изначально не нацелены на извлечение прибыли. Эта модель подходит не всем, но использование составляющих ее элементов может принести огромную пользу в развитии большинства компаний. Для других организаций, описанных выше, вероятно, Зеленая парадигма – это переходная форма развития, так как в перспективе они могут развиться до бирюзовых.

Список литературы

1. Лалу Фредерик. Открывая организации будущего. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 432 с.

2. URL: http://reinventingorganizationswiki.com/Green_Organizations (дата обращения: 25.03.2020).
3. URL: https://xn--90aifdrfbekc3aabb3m.xn--p1ai/articles/zachem-nuzhny-korporativnye-tsennosti-kak-rabotaet-upravlenie-po-tsennostyam-/ (дата обращения: 23.03.2020).
4. URL: https://vc.ru/future/50261-pochti-biryuzovye-organizacii-tri-primera-iz-rossii (дата обращения: 25.03.2020).
5. URL: www.forbes.ru%2Fkarera-i-svoy-biznes%2F363043-vysshaya-cel-kak-principy-byuryuzovogo-upravleniya-realizuyut-v-rossii (дата обращения: 27.03.2020).
6. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/792137 (дата обращения: 25.03.2020).
7. URL: http://biryuzovie.ru/stati/frederik-lalu-opisyvaya-organizacii-budushhego/ (дата обращения: 27.03.2020).
8. URL: https://new-retail.ru/business/knigi/biryuzovye_kompanii_7_vazhnykh_printsipov_evolyutsii_organizatsii8682/ (дата обращения: 29.03.2020).
9. URL: https://xn--90aifdrfbekc3aabb3m.xn--p1ai/articles/trendy-uspeshnykh-biznesov-so-smyslom-prigodyatsya-i-v-seme-i-v-biznese-/ (дата обращения: 30.03.2020).

СЕКЦИЯ «СОВРЕМЕННЫЙ ФИНАНСОВЫЙ РЫНОК РФ»

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ УРОВНЯ БАНКОВСКОЙ КОНКУРЕНЦИИ В РФ

В.Д. Алексеева, А.А. Пономарева, бакалавры 1 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент О.И. Голева)
ПГНИУ, г. Пермь

В научно-исследовательской работе предлагается обзор состояния банковского рынка, банковской конкуренции, представлены расчеты уровня монополизации и конкуренции банковского рынка в промежутке с 2012 по 2019 гг. В нашем исследовании мы рассчитали и учли уровень конкуренции и монополизации на банковском рынке за последние 8 лет, сравнили уровень конкуренции 2019 г. с уровнем конкуренции прошлых лет, на основании проведённого анализа банковского рынка, рынка банковской конкуренции были сделаны следующие выводы: уровень конкуренции на банковском рынке снижается, рынок становится более монополизирован, более мелкие организации прекращают своё существование из-за ряда причин.

Банковская конкуренция является довольно популярной темой исследования. На данную тему было написано достаточное количество научных, а также научно-исследовательских статей. В статьях: «Количественная оценка конкуренции на банковском рынке РФ» М.А. Мотохина, «Конкуренция на региональном рынке банковских услуг» Курмановой Л.Р., Ираевой Н.Г., авторы производят различные расчёты уровня банковской конкуренции, детально рассматривая первые три крупнейших банка, расчёт долей рынка, приходящихся на первые крупнейшие банки. Авторы данных статей делают вывод о том, что состояние российской банковской системы характеризуется фактическим отсутствием конкуренции на рынке банковских услуг. В отдельный блок можно выделить статьи, написанные на тему конкуренции на рынке банковских инвестиционных услуг. Также существует некоторое количество статей, содержащих в себе историческое формирование конкуренции на банковском рынке РФ.

Проанализировав имеющеюся информацию о межбанковской конкуренции, мы пришли к выводу о том, что исследования на данные темы уже проводились, но в большинстве случаев такие исследования затрагивали лишь теоретическую часть: пути развития банковской конкуренции, особенности банковской конкуренции, историческое формирование банковской конкуренции. В большинстве своём работы проводились в отдельных сегментах банковского рынка, мы в своей работе стараемся охватить банковский рынок в целом, а также мы рассматриваем банковскую конкуренцию в отдельный промежуток времени.

В нашем исследовании мы рассчитаем и учтём уровень конкуренции и монополизации на банковском рынке за последние 8 лет, сравним уровень конкуренции 2019 г. с уровнем конкуренции прошлых лет, таким образом, сделаем вывод о том, как изменялась конкуренция на банковском рынке в Российской Федерации, начиная с 2012 г.

Банковская конкуренция – это экономический процесс взаимодействия и соперничества кредитных организаций и других участников финансового рынка, в ходе которого они стремятся обеспечить себе прочное положение на рынке

© Алексеева В.Д., Пономарева А.А., 2020

банковских услуг с целью максимально полного удовлетворения разнообразных потребностей клиентов и получения наибольшей прибыли[1].

Для того чтобы рассчитать уровень конкуренции и монополизации на банковском рынке, мы использовали данные, имеющиеся на официальном сайте Центрального банка России, и рассчитывали следующие индексы: индекс Херфиндаля-Хиршмана, индекс концентрации и индекс энтропии. Для начала мы решили оценить количество действующих кредитных организаций на территории страны. Для данной оценки использовалась статистика Центрального банка о банковской системе Российской Федерации. В результате полученных данных построен график (рис. 1).

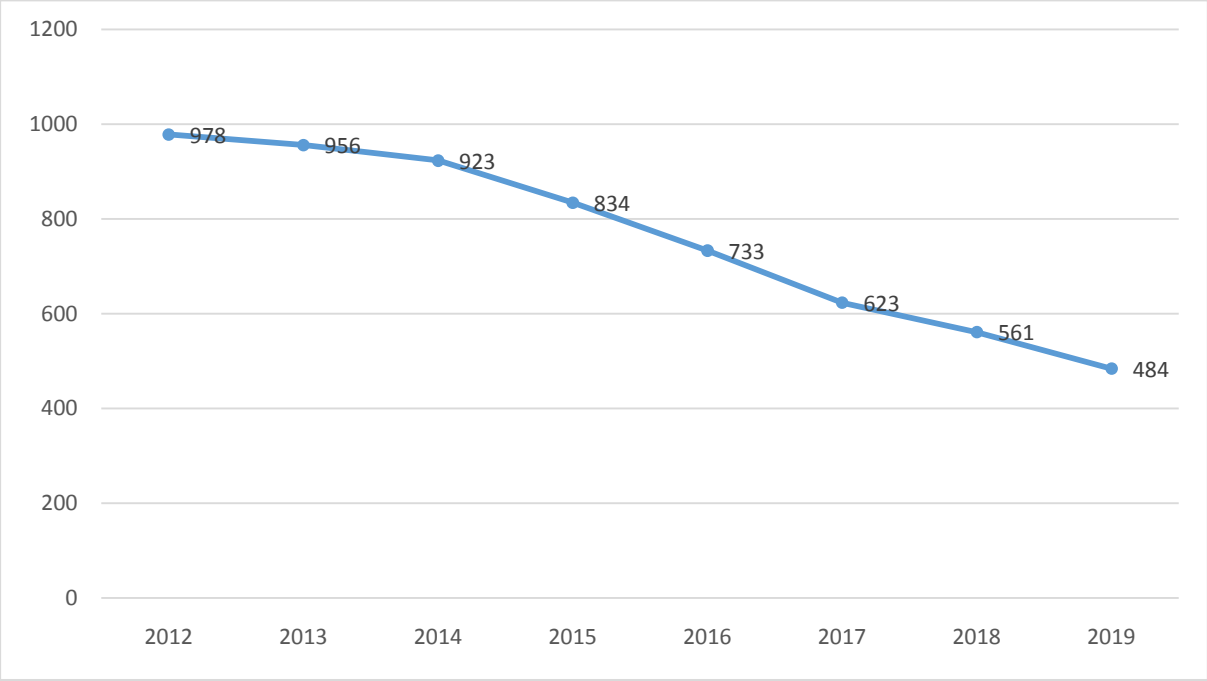


Рис. 1. Кол-во кредитный организаций РФ за период с 2012 по 2019 гг.

На данном графике (рис. 1) мы можем отчетливо видеть, что количество банков с каждым годом уменьшается. Из этого мы можем сделать предположение, что рынок достаточно монополизирован, и банки с более низкими долями не могут конкурировать с более крупными игроками. Это может происходить из-за контроля Центрального банка, а также кризисов 2014-2015 и 2017-2018 гг.

Первые пять крупнейших банков РФ занимают больше 50% рынка. Исходя из нашего предположения мы посчитали доли рынка для каждого банка и составили рейтинг банков по их доле рынка:

Рейтинг банков по доле рынка

Банк	Доля рынка в %
Сбербанк	32,82
ВТБ	16,44
Газпромбанк	6,67
Альфа-Банк	3,86
Россельхозбанк	3,80

Чтобы точно оценить уровень монополизации для пяти крупнейших банков РФ, рассчитаем индекс Херфиндаля-Хиршмана по объёму чистых активов, объему

[1] *Федеральный закон от 02.12.1990 N 395-1 «О банках и банковской деятельности».*

кредитования юридических, физических лиц, объёму средств юридических, физических лиц на депозитах (рис. 2).

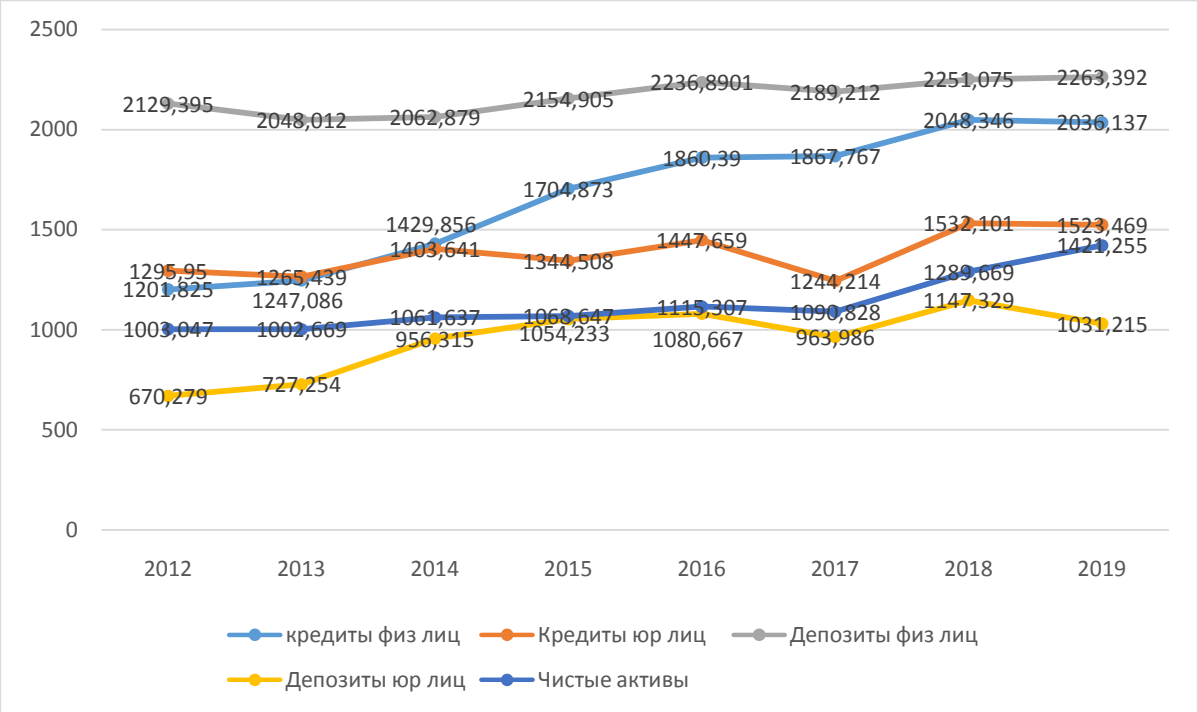


Рис. 2. Индекс Херфиндаля-Хиршмана для 5 банков в период с 2012 по 2019 гг.

В целом при рассмотрении отдельных секторов банка проявляется тенденция увеличения монополизации. На 2019 г. уровень монополизации характерен для олигополистического рынка, но некоторые сегменты рынка уже являются монополистическими, а именно кредитование физических лиц и депозиты физических лиц. Чтобы дополнить и подтвердить наши расчеты, мы решили также посчитать пятидольный показатель концентрации, который характеризует общую долю 5 крупнейших банков.

При рассмотрении объёма чистых активов, объема кредитования физических и юридических лиц, объёма средств физических лиц на депозитах, на графике мы видим усиление монополизации на банковском рынке. В результате расчёта индекса концентрации по объёму средств юридических лиц на депозитах результат отличается от предыдущих. Но если в предыдущих расчётах чётко прослеживалась монополизация рынка – показатель увеличивался каждый год без каких-либо скачков, то здесь мы можем наблюдать снижение уровня монополизации в 2018 и в 2019 гг., но показатель снижается лишь на 3,26, что говорит о том, что уменьшение незначительное, а значит, монополизация остаётся на высоком уровне. Все это заметно на графике (рис. 3).

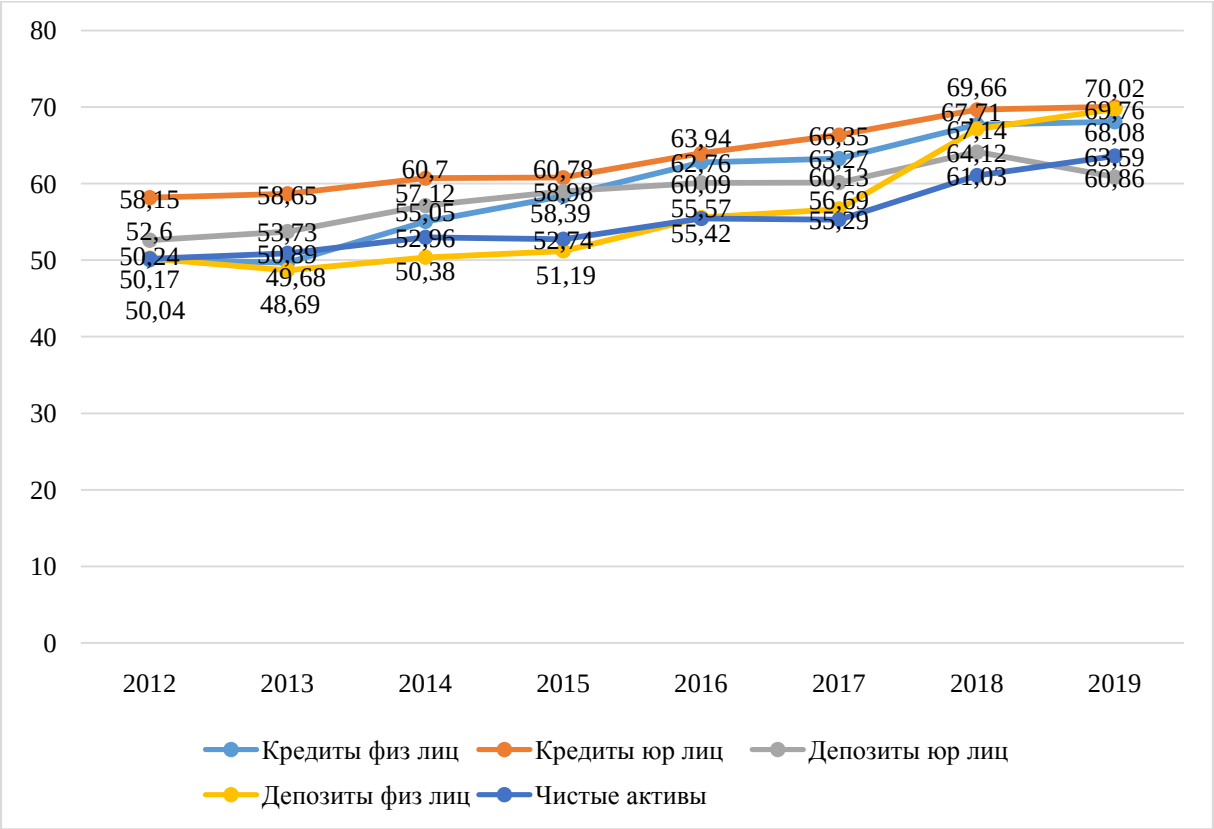


Рис. 3. Индекс концентрации для 5 банков в период с 2012 по 2019 гг.

Анализируя полученные результаты, мы делаем вывод о том, что, с 2012 г. процесс монополизации на рынке банковских услуг усиливается.

Для расчёта уровня конкуренции мы рассчитываем индекс энтропии – прямое измерение степени конкуренции:

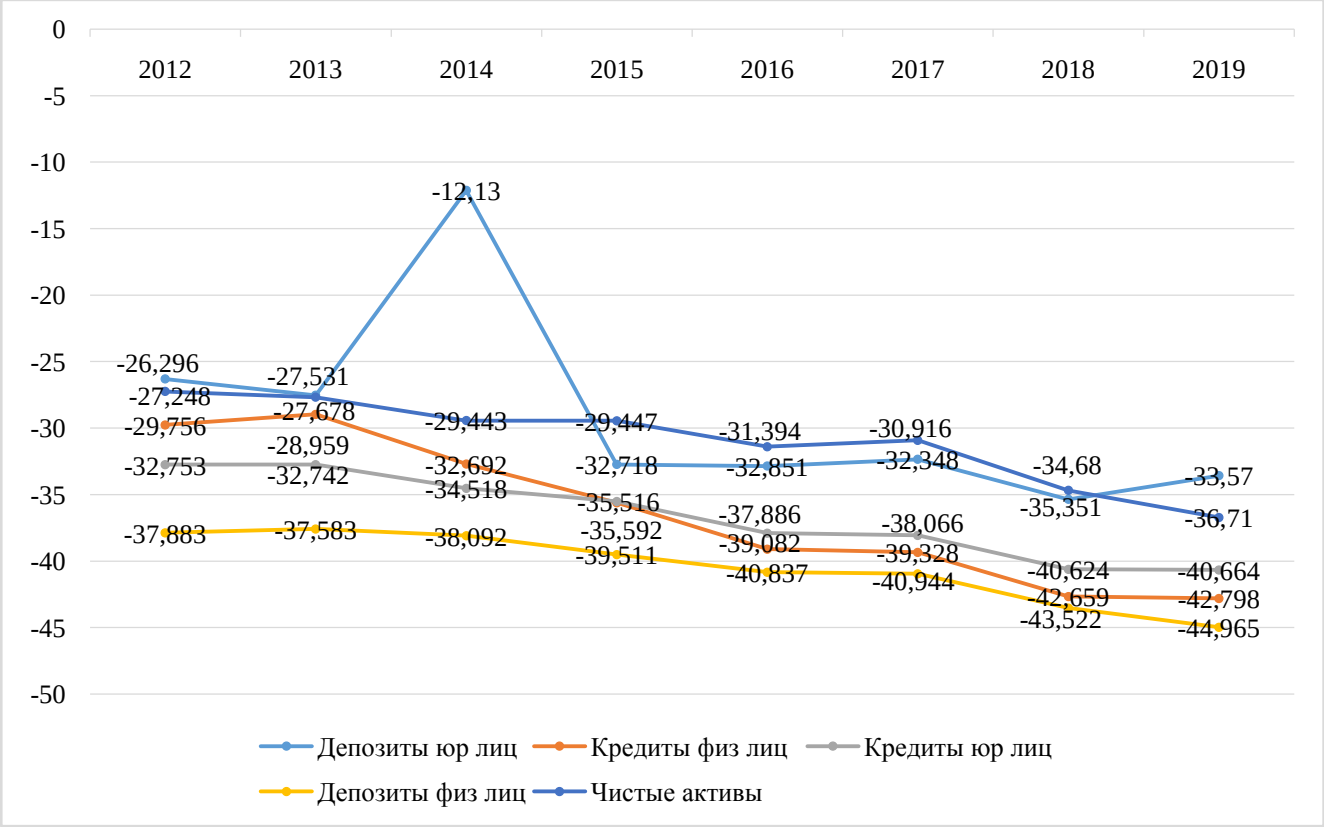


Рис. 4. Изменение конкуренции в период с 2012 по 2019 гг.

На графике все показатели отрицательные, а значит уровень конкуренции находится на низком уровне. И к сегодняшнему 2019 г. конкуренция продолжает снижаться.

Исходя из всех полученных результатов, мы делаем вывод о том, что происходит снижение уровня конкуренции, увеличение уровня монополизации на банковском рынке. В Российской Федерации основными факторами, приводящими к данной ситуации на рынке банковских услуг, являются:

- сокращение числа конкурентов, что происходит в связи с политикой Центрального банка РФ по «очистке» банковского сектора от недобросовестных участников;
- концентрация финансов ресурсов в нескольких банках (5 крупнейших банков контролируют 51% банковского рынка);
- поддержка государством финансового состояния крупнейших банков, посредством участия в их капитале;
- научно-технический прогресс (увеличение расходов на развитие информационной структуры).

В результате проведённого исследования мы выяснили, что уровень конкуренции на банковском рынке последние 8 лет снижается, рынок становится более монополизирован, более мелкие организации прекращают своё существование из-за ряда причин.

Список литературы

1. Учебное пособие: Деньги, кредит, банки. 2010.
2. Федеральный закон от 02.12.1990 N 395-1 «О банках и банковской деятельности».
3. Мотохина М.А. Количественная оценка конкуренции на банковском рынке РФ.
4. Курманова Л.Р., Ираева Н.Г. Конкуренция на региональном рынке банковских услуг.
5. Малкина М.Ю. Капитализация и монополизация банковского сектора в свете новых требований банка России.
6. Официальный сайт Центрального банка Российской Федерации. URL: https://cbr.ru/ (дата обращения: 28.04.2020).

АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ ЗНАНИЙ В ОБЛАСТИ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ У СТУДЕНТОВ ВУЗА НА 1 КУРСЕ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ 1 КУРСА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ПГНИУ)

В.А. Катаева, С.В. Мазунина, В.Р. Масалкина, бакалавры 1 курса
(Научный руководитель к.э.н., доцент О.И. Голева)
ПГНИУ, г. Пермь

В настоящее время в связи с актуальностью проблемы низкой финансовой грамотности российского населения труды многих ученых направлены на оценку эффективности реализации образовательных программ по повышению финансовой грамотности. Однако научных работ, рассматривающих иные факторы повышения финансовых знаний, нет. Целью данной работы являлось определение характеристик студентов, обладающих наиболее высоким уровнем финансовых знаний. Также стояла задача выявить аспекты финансовой грамотности, вызывающие у студентов экономического факультета наибольшие затруднения.

Были рассмотрены следующие факторы: математические способности, знания обществоведческих основ, финансовая культура семьи, финансовый опыт студентов, заинтересованность в повышении финансовой грамотности, доступность финансовых институтов.

В результате исследования выявлено, что большинство студентов понимают общие принципы кредитования, умеют сравнивать различные кредитные продукты. Меньше всего респонденты разбираются в правах и обязанностях потребителей на финансовом рынке. На низком уровне находится осведомленность студентов об организациях, занимающихся защитой прав потребителей. Анализ связи показал, что на уровень знаний студентов в сфере финансов влияют финансовая культура их семей, собственный финансовый опыт, математические способности, знание обществоведческих основ. В то же время данный показатель не зависит от территории и условий проживания студентов до поступления в ВУЗ.

Последние 10 лет в связи с расширением использования финансовых услуг, усложнением и появлением новых и трудных для понимания финансовых инструментов в Российской Федерации все большее внимание уделяется вопросам повышения уровня финансовой грамотности. Кризис 2014-2016 гг., вызванный экономическими санкциями против нашей страны, сделал более острой необходимость формирования разумного финансового поведения и ответственного отношения российских граждан к личным финансам, повышения эффективности защиты их интересов как потребителей финансовых услуг. Для решения проблемы недостаточности знаний и навыков в области финансов у большей части населения в 2017 г. Правительство РФ утвердило Стратегию повышения финансовой грамотности в РФ на 2017-2023 гг. [10].

Теоретические основы финансовой грамотности

Существуют различные трактовки понятия «финансовая грамотность». Некоторые из них были рассмотрены ранее в работе «Анализ дифференциации уровня финансовой грамотности студентов (на примере студентов 1 курса экономического факультета ПГНИУ)» [7]. За основу взято определение, используемое Банком России и считающееся на данный момент общепринятым: «финансовая грамотность – результат процесса финансового образования, который

© Катаева В.А., Мазунина С.В., Масалкина В.Р., 2020

определяется как сочетание осведомленности, знаний, умений и поведенческих моделей, необходимых для принятия успешных финансовых решений и в конечном итоге для достижения финансового благосостояния» [1].

Финансовая грамотность как понятие разбивается на три взаимосвязанных части: установки, знания и навыки, на базе которых рассчитывается индекс финансовой грамотности. Первая часть – установки – это базис финансовой грамотности, характеризующий отношение людей к вопросам финансовой тематике, представления о «верном» и «неверном» поведении, уровень доверия финансовым институтам. Помимо установок финансовая грамотность предполагает определенный уровень знаний, то есть информированность людей о финансовых продуктах и услугах, владение специальной терминологией, и практических навыков в области финансов, то есть опыт использования финансовых продуктов, модели поведения при взаимодействии с финансовыми институтами, характер управления личными финансами [7].

В работе «Анализ дифференциации уровня финансовой грамотности студентов (на примере студентов 1 курса экономического факультета ПГНИУ)» [7] были рассмотрены различные подходы к измерению уровня финансовой грамотности, российский и зарубежный опыт исследований, существующие системы измерения финансовой компетентности. Для определения характеристик студентов 1 курса экономического факультета, обладающих наиболее высоким уровнем финансовых знаний, были взяты результаты ранее разработанной анкеты [7]. Объем респондентов составил 187 студентов 1 курса экономического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета. Основное условие анкеты – заполнение без посторонней помощи.

Вопросы анкеты были составлены на основе системы (рамки) финансовой компетентности взрослого населения Российской Федерации [9]. При разработке тестовых вопросов стремились сделать так, чтобы вопросы были направлены на принципиально важные для грамотного финансового поведения компетенции, отсутствие которых в настоящее время приводит человека к финансовым потерям или упущенной выгоде. Данные компетенции позволят рассмотреть финансовую грамотность студентов с точки зрения структурно-функционального подхода.

Также в анкету были добавлены вопросы, связанные с факторами, которые, на наш взгляд, могут влиять на уровень финансовых знаний.

К этим факторам мы отнесли:

1. Математические способности человека. Этот фактор нетрудно проследить исходя из баллов, полученных школьником на ЕГЭ. Математика – фундамент финансовой грамотности. Базовые навыки математического мышления необходимы, чтобы быть финансово-грамотным человеком. Решение задач по математике – это своего рода разрешение проблемы. Математические знания помогут правильно оценить ситуацию и принять верные решения для разрешения проблемы.

2. Обществоведческие знания. Различные стороны жизни общества, в том числе экономическая, рассматриваются студентами в рамках дисциплины «Обществознание », включенной в школьную программу и являющейся обязательной при поступлении на экономический факультет.

3. Финансовая культура семьи. Семья создает модель поведения индивида, в том числе и финансового.

4. Опыт использования студентом финансовых инструментов и технологий. В непосредственном взаимодействии с финансовыми институтами, технологиями, человек применяет имеющиеся знания на практике.

5. Доступность финансовых институтов. Человек, живущий в условиях города, где «на каждом шагу» располагаются какие-либо финансовые институты, которые всячески стараются рекламировать свои предложения, тем самым привлекая внимание людей, скорее всего, будет обладать большими финансовыми знаниями, чем человек, проживающий в сельской местности, где финансовых институтов гораздо меньше [7].

Для определения уровня знаний студентов в сфере финансов респондентам были предложены вопросы, отражающие наиболее важные компетенции (5 блок):

- Знания о системе страхования. В анкету включен вопрос на понимание – кто такой страхователь, страховщик, страховой брокер (вопрос №13). Финансово грамотному студенту необходимо со студенческих ступень задумываться о своем будущем и знать отличия обязательного пенсионного страхования (ОПС) от негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) (вопрос №14).
- Понимание общих принципов кредитования, умение сравнивать различные кредитные продукты, пользоваться кредитными картами. В анкету включен вопрос на знание понятия «овердрафт» (вопрос №15), так как он часто прилагается к любой банковской карте. Используя безналичный расчет, пользователи не всегда контролируют количество денежных средств на карте, а при их недостаточном количестве услуга включается автоматически. Таким образом, клиент может не знать, что использует заемные средства, которые необходимо будет вернуть с большими процентами. Кроме этого был предложен вопрос на сравнение двух кредитных предложений (вопрос№18).
- Знание различных способов инвестирования и признаков финансовой пирамиды, умение считать доходность операции при инвестировании. Для проверки этого умения в анкету включен вопрос №12 на знание отличий понятия «доход» и «доходность», на знания, необходимые для расчета доходности акции. Вопрос №20 на знание признаков финансовой пирамиды. Студенты с высоким уровнем финансовой грамотности должны знать эти признаки, чтобы обещания высокой доходности не побудили их вложить деньги в сомнительную организацию. Также к компетенциям грамотного инвестирования относятся вопросы №17 и №19. В них проверяются знание анкетируемых понятия «налоговый вычет» и условий предоставления инвестиционного налогового вычета.
- Знание прав и обязанностей потребителей на финансовом рынке, осведомленность об организациях, занимающихся защитой прав потребителей. Финансово грамотный человек знает свои права, поэтому его довольно трудно обмануть. На проверку этой компетенции направлен вопрос №16. Респондентам нужно было оценить, является ли установление банком комиссии за выдачу кредита нарушением прав потребителя, и ответить, в какую организацию следует обратиться для защиты своих прав [7].

Таблица 1

Анализ ответов респондентов на вопросы анкеты, направленные на выявление уровня знаний студентов в сфере финансов

Номер вопроса. Тема (компетенция)	Ответы	Количество ответивших респондентов, чел	Доля ответивших респондентов, %
Вопрос 12. Доходность акций	А. 125%	18	9,6
	Б. 25 рублей	6	3,2
	В. 25 %	**52**	**27,8**
	Г. 35 рублей	94	50,3
	Д. 35%	7	3,7
	Е. Затрудняюсь ответить	10	5,3
Вопрос 13. Система страхования	**А. Страхователь – это тот, кто передает риск страховщику и платит ему за это вознаграждение .**	**43**	**23**
	Б. Страховщик – это тот, кто передает риск страхователю и платит ему за это вознаграждение.	28	15
	В. Страховщик – это посредник между страховой компанией и ее клиентом	99	52,9
	Г. Страховой брокер – это тот, кто передает риск страхователю и платит ему за это вознаграждение.	16	8,6
Вопрос 14. Отличия ОПС от НПО	А. Необязательность наличия страхового стажа	38	20,3
	Б. Возможность самостоятельного определения суммы и периодичности уплаты взносов	60	32,1
	В. Обеспечение, основанное на финансировании пенсий за счет средств федерального бюджета	**75**	**40,1**
	Г. Наличие права расторгнуть договор и вернуть все уплаченные средства	14	7,5
Вопрос 15. Банковская карта с овердрафтом	А. Получение льгот и скидок	46	24,6
	Б. Получение долгосрочного кредита на образование на специальных условиях	37	19,8
	В. Получение кредитных средств под проценты на короткий период	**82**	**43,9**
	Г. Переводить накопительную часть пенсии в НПФ	22	11,8
Вопрос 16.	А. Нет, это не нарушение прав	51	27,3

Номер вопроса. Тема (компетенция)	Ответы	Количество ответивших респондентов, чел	Доля ответивших респондентов, %
Защита прав потребителей на финансовом рынке	потребителя		
	Б. Да, можно обратиться в Банк России или в Роспотребнадзор	35	18,7
	В. Да, следует обратиться в полицию	6	3,2
	Г. Да, можно обратиться в общество защиты прав потребителей	35	18,7
	Д. Да, следует обратиться в администрацию города/региона	2	1
	Е. Да, следует обратиться в министерство финансов	18	9,6
	Ж. Затрудняюсь ответить	49	26,2
	Верный ответ: Б,Г	**39**	**20,9**
Вопрос 17. Индивидуальный инвестиционный счет	А. Налоговый вычет предоставляется в размере 13% от суммы денежных средств, внесенных в налоговом периоде на ИИС и не превышающих предела в 400 тыс. руб. в год.	66	35,3
	Б. Налоговый вычет предоставляется в размере 13% от суммы денежных средств, внесенных в налоговом периоде на ИИС и не превышающих предела в 52 тыс. руб. в год.	51	27,3
	В. Физ. лицо может получить вычет по НДФЛ в сумме доходов от операций, учитываемых на ИИС	50	26,7
	Г. Вычет по НДФЛ в сумме доходов от операций, учитываемых на ИИС, предоставляется только при предъявлении налоговой декларации	65	34,8
	Верный ответ: А,В	**55**	**29,4**
Вопрос 18. Принципы кредитования	**А. Первое**	**141**	**75,4**
	Б. Второе	21	11,2
	В. Одинаковы	13	7
	Г. Затрудняюсь ответить	11	5,9
Вопрос 19. Налоговый вычет	А. Налоговый вычет – это определенная сумма дохода, которая облагается налогом.	56	29,9
	Б. Сумма вычета – это та сумма, которую вы получите на руки.	21	11,2
	В. Налоговый вычет – это	**102**	**54,5**

Номер вопроса. Тема (компетенция)	Ответы	Количество ответивших респондентов, чел	Доля ответивших респондентов, %
	возврат части уплаченного ранее вами налога на доходы физлиц.		
	Г. Налоговый вычет – сумма, которая увеличивает налогооблагаемую базу	8	4,3
Вопрос 20. Признаки финансовой пирамиды	А. Отсутствие лицензии Банка России на осуществление деятельности по привлечению денежных средств	51	27,3
	Б. Обещание высокой доходности, в несколько раз превышающей рыночный уровень	44	23,5
	В. Гарантирование доходности	20	10,7
	Г. Массированная реклама в СМИ, сети Интернет с обещанием высокой доходности	8	4,3
	Д. Отсутствие какой-либо информации о финансовом положении организации	5	2,7
	Е. Отсутствие собственных основных средств, других дорогостоящих активов	1	0,5
	Ж. Все перечисленное	**52**	**27,8**
	З. Ничего из перечисленного	5	2,7

12 вопрос. Ответили верно 52 человека, что составляет 27,8%. Большая часть респондентов (94 студента – 50,3%) отожествляют понятия «доходность» с понятием «доход».

13 вопрос. 43 респондента (23%) разбираются в основных ролях на страховом рынке. Однако 99 респондентов, что составляет 52,9%, определяют страховщика как посредника между страховой компанией и ее клиентом.

14 вопрос. 40,1 % респондентов (75 человек) отличают обязательное пенсионное страхование от негосударственного пенсионного обеспечения.

15 вопрос. Меньше половины респондентов (43,9%), а именно 82 человека, знают возможности услуги овердрафта банковской карты.

16 вопрос. 77,5% респондентов могут выявить, что их права, как потребителя на финансовом рынке, нарушают, но только 20,9% опрашиваемых (39 человек) знают, куда обратиться за защитой.

17 вопрос. 29,4% (55 человек) имеют представление об индивидуальном инвестиционном счете.

18 вопрос. Зная принципы кредитования, около трех четвертых (75,4%) респондентов ответили на вопрос правильно.

19 вопрос. Чуть больше половины респондентов (54,5% – 102 человека) знают, что такое налоговый вычет.

20 вопрос. Признаки финансовой пирамиды могут выявить только 52 опрашиваемых, что составляет всего 27,8% респондентов.

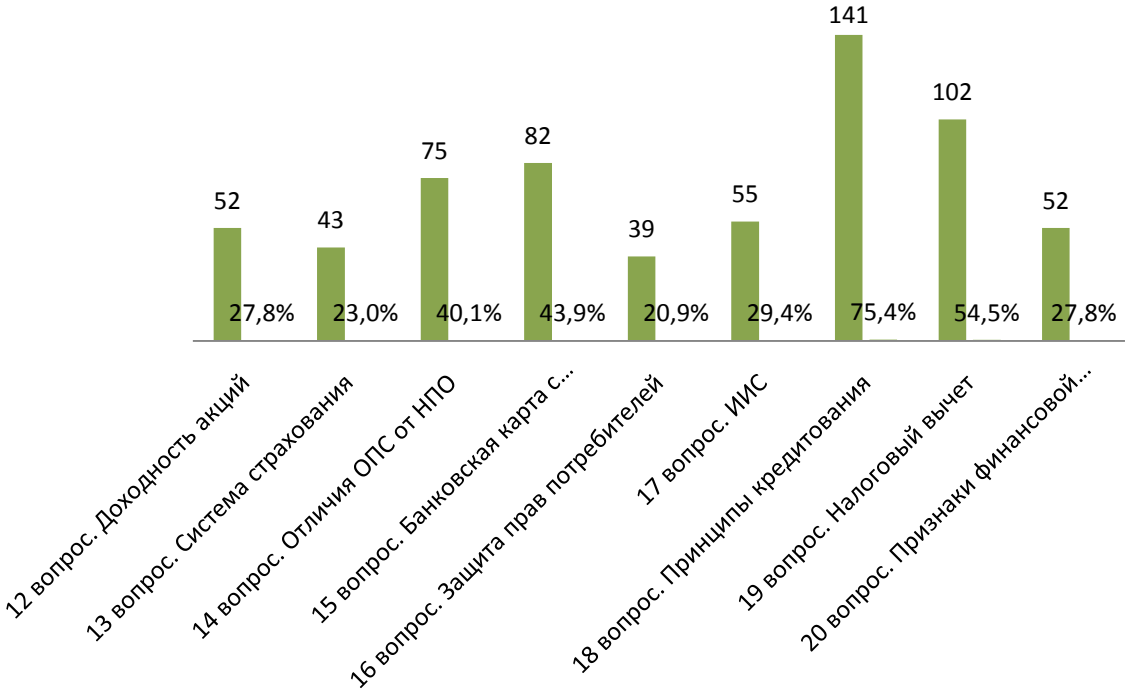
На основе проведенного анализа выявлены наиболее простой и наиболее сложный для студентов вопросы.

Таблица 2

Выявление наиболее сложного и наиболее простого вопросов

	Количество респондентов, ответивших верно	**Доля респондентов, ответивших верно**
12 вопрос. Доходность акций	52	27,8%
13 вопрос. Система страхования	43	23,0%
14 вопрос. Отличия ОПС от НПО	75	40,1%%
15 вопрос. Банковская карта с овердрафтом	82	43,9%
16 вопрос. Защита прав потребителей	**39**	**20,9%**
17 вопрос. Индивидуальный инвестиционный счет	55	29,4%%
18 вопрос. Принципы кредитования	**141**	**75,4%**
19 вопрос. Налоговый вычет	102	54,5%
20 вопрос. Признаки финансовой пирамиды	52	27,8%

Таким образом, самым легким вопросом оказался вопрос, связанный с пониманием общих принципов кредитования, умением сравнивать различные кредитные продукты. Меньше всего респонденты разбираются в правах и обязанностях потребителей на финансовом рынке. Осведомленность об организациях, занимающихся защитой прав потребителей, находится на низком уровне.



Потребители знают о существующих финансовых институтах и технологиях, активно пользуются финансовыми услугами, однако не знают своих прав, обязанностей и организаций, в которые можно обратиться в случаи их нарушения. Это делает их уязвимыми в финансовом отношении.

Характеристики респондентов, ответивших верно

Для того, чтобы выявить характеристики, которыми обладает респондент, ответивший на тот или иной вопрос, были проанализированы вопросы, связанные с факторами, от которых, предположительно, зависит финансовая грамотность студентов.

Таблица 3

Выявление характеристик респондентов, разбирающихся в определенной сфере финансов

Вопрос	Характеристики
Вопрос 12. Понимание разницы между понятиями «доход» и «доходность»	✓ Студенты: • активно участвуют в финансовом планировании (вопрос №2). • заинтересованы в повышении финансовой грамотности (вопрос № 3). • имеют постоянный доход (вопрос №4). • активно используют услуги банков, страховых компаниями, пенсионных фондов и инвестиционных компаний (вопрос №7). • выбирают финансовую компанию, учитывая совет родителей, надежность и репутацию (вопрос №8). • заинтересованы в сбережении денег (вопрос №10). • используют банковские карты и банковское приложение для анализа расходов и доходов, осуществления платежей, создания вкладов (вопросы №9, №11). ✓ Семьи студентов: • активно использует налоговые вычеты, инвестирование в ценные бумаги, банковские карты, онлайн-банкинг, НПО (вопрос №5). • сберегают с помощью вкладов в банке, страховых и пенсионных накопительных программ, вложений в ценные бумаги и покупки драгоценных металлов (вопрос №6). ✓ Средний балл ЕГЭ по математике – 75 баллов. ✓ Средний балл ЕГЭ по обществознанию – 70 баллов. ✓ Место проживание до поступления в ВУЗ не влияет.
Вопрос 13. Понимание, кто такой страхователь, страховщик, страховой брокер	✓ Студенты: • активно участвуют в финансовом планировании (вопрос №2). • активно повышают финансовую грамотность с помощью финансовой литературы, выставок частных инвесторов, семинаров, курсов, экономических передач (вопрос №3). • имеют постоянный доход (вопрос №4). • активно используют услуги банков, страховых компаний, пенсионных фондов (вопрос №7). • выбирают финансовую компанию, учитывая надежность и репутацию, совет родителей (вопрос №8). • используют банковские карты и банковское приложение для анализа расходов и доходов, осуществления платежей, создания вкладов (вопросы №9, №11). • заинтересованы в сбережении средств (вопрос №10). ✓ Семьи студентов: • использую страхование, налоговые вычеты, инвестирование в ценные

Вопрос	Характеристики
	бумаги, банковские карты, онлайн-банкинг, негосударственное пенсионное обеспечение (вопрос №5). • сберегают с помощью страховых и накопительных программ, ценных бумаг, иногда с помощью драгоценных металлов, паевых инвестиционных фондов и валюты (вопрос №6). ✓ Средний балл ЕГЭ по математике – 72 балла. ✓ Средний балл ЕГЭ по обществознанию – 78 баллов. ✓ Место проживание до поступления в ВУЗ не влияет.
Вопрос 14. Знание отличий ОПС от НПО	✓ <u>Студенты:</u> • активно участвуют в финансовом планировании (вопрос №2). • активно повышают уровень финансовой грамотности (вопрос №3). • имеют постоянный доход (вопрос №4). • активно используют услуги пенсионных фондов, банков, страховых компаний (вопрос №7). • выбирают финансовую компанию, учитывая надежность и репутацию, совет родителей (вопрос №8). • активно пользуются банковскими картами и приложениями (вопросы №9, №11) • заинтересованы в сбережении средств (вопрос №10). ✓ <u>Семьи студентов:</u> • используют НПО, налоговые вычеты, инвестирование в ценные бумаги, банковские карты, онлайн-банкинг (вопрос №5). • Сберегают с помощью пенсионных и страховых программ, вкладов в банке (вопрос №6). ✓ Средний балл ЕГЭ по математике – 75 балла. ✓ Средний балл ЕГЭ по обществознанию – 79 баллов. ✓ Место проживание до поступления в ВУЗ не влияет.
Вопрос 15. Умение пользоваться кредитными картами, знание понятия «овердрафт»	✓ <u>Студенты:</u> • активно участвуют в финансовом планировании (вопрос №2). • активно повышают уровень финансовой грамотности (вопрос №3). • имеют постоянный доход (вопрос №4). • используют услуги банков, страховых компаний, пенсионных фондов и инвестиционными компаниями. Наиболее популярными являются услуги банков (вопрос №7). • выбирают финансовую компанию, учитывая надежность и репутацию, совет родителей (вопрос №8). • активно используют банковские карты, в основном для получения денежных средств и оплаты услуг, некоторые используют кредитную банковскую карту (вопрос №9). • активно сберегают средства (вопрос №10) • используют банковские приложения для анализа расходов и доходов, осуществления платежей и создания вкладов (вопрос №11) ✓ <u>Семьи студентов:</u> • активно используют финансовые технологии различных финансовых институтов (вопрос №5,6). ✓ Средний балл ЕГЭ по математике – 76 балла. ✓ Средний балл ЕГЭ по обществознанию – 72 баллов. ✓ Место проживание до поступления в ВУЗ не влияет.
Вопрос 16.	✓ <u>Студенты:</u>

Вопрос	Характеристики
Знание прав и обязанностей потребителей на финансовом рынке, организаций по защите прав потребителей	• активно участвуют в финансовом планировании (вопрос №2). • активно повышают уровень финансовой грамотности (вопрос №3). • имеют постоянный доход (вопрос №4). • используют услуги страховых компаний, банков, пенсионных фондов и инвестиционными компаниями (вопрос №7). • выбирают финансовую компанию, учитывая уровень обслуживания, надежность и репутацию, совет родителей (вопрос №8). • активно используют банковские карты и приложения (вопрос №9, №11) • активно сберегают средства (вопрос №10) ✓ <u>Семьи студентов:</u> • используют НПО, налоговые вычеты, инвестирование в ценные бумаги, банковские карты, онлайн-банкинг (вопрос №5). • Сберегают с помощью пенсионных и страховых программ, вкладов в банке (вопрос №6). ✓ Средний балл ЕГЭ по математике – 78 балла. ✓ Средний балл ЕГЭ по обществознанию – 81 баллов. Место проживание до поступления в ВУЗ не влияет.
Вопрос 17, 19. Понимание компетенций грамотного инвестирования и понятия «налоговый вычет»	✓ <u>Студенты:</u> • принимают участие в финансовом планировании вместе с родителями или планируют самостоятельно (вопрос №2). • активно повышают уровень финансовой грамотности с помощью финансовой литературы, выставок частных инвесторов, семинаров, курсов, экономических передач (вопрос №3). • имеют постоянный доход (вопрос №4). • используют услуги банков, страховых компаний, пенсионных фондов и инвестиционными компаниями (вопрос №7). • выбирают финансовую компанию, учитывая уровень обслуживания, совет родителей, надежность и репутацию (вопрос №8). • активно используют банковские карты и приложения (вопрос №9, №11) • активно сберегают средства (вопрос №10) ✓ <u>Семьи студентов:</u> • использую инвестирование в ценные бумаги, банковские карты, страхование, налоговые вычеты, онлайн-банкинг, негосударственное пенсионное обеспечение (вопрос №5). • сберегают с помощью страховых и накопительных программ, вложений в ценные бумаги, драгоценных металлов, паевых инвестиционных фондов и валюты (вопрос №6). ✓ Средний балл ЕГЭ по математике – 71 балла. ✓ Средний балл ЕГЭ по обществознанию – 81 баллов. ✓ Место проживание до поступления в ВУЗ не влияет.
Вопрос 18. Понимание общих принципов кредитования и умение сравнивать различные кредитные продуктами	✓ <u>Студенты:</u> • принимают участие в финансовом планировании вместе с родителями или планируют самостоятельно (вопрос №2). • активно повышают уровень финансовой грамотности с помощью финансовой литературы, выставок частных инвесторов, семинаров, курсов, экономических передач (вопрос №3). • имеют постоянный доход (вопрос №4). • используют услуги банков, страховых компаний, пенсионных фондов и инвестиционных компаний (вопрос №7). • выбирают финансовую компанию, учитывая уровень обслуживания,

Вопрос	Характеристики
	совет родителей, надежность и репутацию (вопрос №8). • активно сберегают средства (вопрос №10) • активно пользуются банковскими картами и приложениями (вопрос №11) ✓ <u>Семьи студентов:</u> • использую налоговые вычеты, инвестирование в ценные бумаги, банковские карты, онлайн-банкинг, негосударственное пенсионное обеспечение (вопрос №5). • сберегают с помощью вкладов в банке, страховых и пенсионных накопительных программ, вложений в ценные бумаги и покупки драгоценных металлов (вопрос №6). ✓ Средний балл ЕГЭ по математике – 68 балла. ✓ Средний балл ЕГЭ по обществознанию – 70 баллов. Место проживание до поступления в ВУЗ не влияет.
Вопрос 20. Знание признаков финансовой пирамиды	✓ <u>Студенты:</u> • принимают участие в финансовом планировании вместе с родителями или планируют самостоятельно (вопрос №2). • активно повышают уровень финансовой грамотности с помощью финансовой литературы, выставок частных инвесторов, семинаров, курсов, экономических передач (вопрос №3). • имеют постоянный доход (вопрос №4). • используют услуги банков, страховых компаний, пенсионных фондов и инвестиционными компаниями. Наиболее популярными являются услуги банков (вопрос №7). • выбирают финансовую компанию, учитывая уровень обслуживания, совет родителей, надежность и репутацию (вопрос №8). • используют банковские карты, в основном для получения денежных средств и оплаты услуг, однако встречаются студенты, которые используют кредитные карты (вопрос №9). • активно сберегают средства (вопрос №10) ✓ <u>Семьи студентов:</u> • использую налоговые вычеты, инвестирование в ценные бумаги, банковские карты, онлайн-банкинг, негосударственное пенсионное обеспечение (вопрос №5). • сберегают с помощью вкладов в банке, страховых и пенсионных накопительных программ, вложений в ценные бумаги и покупки драгоценных металлов (вопрос №6). ✓ Средний балл ЕГЭ по математике – 76 балла. ✓ Средний балл ЕГЭ по обществознанию – 78 баллов. Место проживание до поступления в ВУЗ не влияет.

Таким образом, студенты, верно ответившие на вопрос, активно принимают участие в финансовом планировании, заинтересованы в повышении своего уровня финансовой грамотности, имеют постоянный доход, которым распоряжаются с помощью услуг различных финансовых институтов. Семьи данного круга студентов активно используют различные финансовые технологии, тем самым подают пример поведения в сфере финансовых отношений, прививают подрастающему поколению заинтересованность в управлении финансами и распоряжении доходом. Уровень знаний респондентов по математике и обществознанию выше среднего.

Исходя из данных характеристик, можно сделать вывод, что знания студентов в той или иной сфере финансовых отношений, объясняются активным использованием данной финансовой технологии или услуги финансового института их семьей, а вследствие чего и самими респондентами, что также влияет на уровень их знаний. Кроме этого информированность студентов о финансовых продуктах и услугах, владение специальной терминологией зависит как от математических способностей, так и от их осведомленности в базовых знаниях экономики, что нетрудно проследить по баллам ЕГЭ по обществознанию. Математика – фундамент финансовой грамотности. Математические знания помогут правильно оценить ситуацию и принять верные решения для разрешения проблемы.

Заключение

В ходе работы был проведен анализ результатов ранее проведенной анкеты среди студентов 1 курса экономического факультета ПГНИУ. Акцент исследования сделан на изучении финансовых знаний студентов и взаимосвязи теоретических основ респондентов с условиями их жизни и финансового функционирования.

С помощью анализа удалось определить процентный показатель количества студентов, разбирающихся в том или ином вопросе. В итоге получили, что большая часть студентов (75,4 %) понимают общие принципы кредитования, умеют сравнивать кредитные продукты. Однако лишь 20,9% от числа респондентов знают, куда обращаться в случае ущемления их прав потребителей на финансовом рынке.

Проведенный анализ показал, что на уровень финансовых знаний студентов влияют финансовая культура семьи, собственный финансовый опыт респондентов, их математические способности. Однако в ситуации со студентами данный показатель не зависит от территории и условий их проживания до поступления в ВУЗ.

Список литературы

1. Банк России при поддержке фонда «Общественное мнение», «Измерение уровня финансовой грамотности». URL: https://fincult.info/prepodavanie/base/issledovaniya/6232/ (дата обращения: 15.11.19).
2. Буланов Ю.Н. Финансовая грамотность: системное содержание и практические аспекты применения в деятельности регионального банка // Инновационная экономика: от теории к практике. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=32280421 (дата обращения: 15.11.19).
3. Вдовин С.М. Финансовая грамотность населения в аспекте развития непрерывного образования // Интеграция образования. 2018. Т. 22, №3. С. 441–459.
4. Алифанова Е.Н., Евлахова Ю.С. Финансы и кредит. 2013. № 12. С. 18–26.
5. Зеленцова А.В. Повышение финансовой грамотности населения // Международный опыт и российская практика. URL: https://e-libra.ru/read/411149-povysheniefinansovoy-gramotnosti-naseleniya-mezhdunarodnyy-opyt-i-rossiyskayapraktika.html (дата обращения: 15.11.19).
6. Иванова И.В. Финансовая грамотность обучающихся: современные подходы к формированию финансовой грамотности как образовательного результата // Традиционная и инновационная наука: история, современное состояние, перспективы – сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 242–245.
7. Катаева В.А., Мазунина С.В., Масалкина В.Р. Анализ дифференциации уровня финансовой грамотности студентов (на примере студентов 1 курса экономического факультета ПГНИУ) // Пермский финансовый журнал. 2019. № 2(21). С. 147–165.

8. Кузина О.Е. Финансовая грамотность молодежи // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2009. №4. С. 157–177.

9. Министерство финансов России. Система (рамка) финансовой компетентности взрослого населения // Минфин России и Всемирный банк. URL: https://www.minfin.ru/common/upload/library/2015/06/main/Ramka_kompetentsii_vzroslogo_naseleniya.pdf (дата обращения: 15.11.19).

10. Распоряжение Правительства РФ от 25 сентября 2017 г. № 2039-р «Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017-2023 гг.». URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71675558/ (дата обращения: 15.11.19).

11. Ситдикова Е.Г. От финансовой грамотности к финансовой стабильности // сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 томах. 2015. С. 123–124.

12. Стахович Л.В. Необходимость повышения финансовой грамотности молодежи как важнейший приоритет государственной политики // Экономика. Социология. Менеджмент. URL: http://www.ecsocman.edu.ru/text/33372918/ (дата обращения: 15.11.19).

13. Судакова А.Е. Финансовая грамотность: теоретическое осмысление и практическое исследование. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=29459174 (дата обращения: 15.11.19).

14. Уксусова М.С. Повышение финансовой грамотности молодежи как условие модернизации экономики России // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 12. С. 181–184.

15. Хикматов У.С., Койчуева М.Т. Необходимость повышения финансовой грамотности населения // Вестник КРСУ. 2015. Том 15. № 8. URL: https://krsu.edu.kg/vestnik/2015/v8/a44.pdf (дата обращения: 15.11.19).

16. Шевченко Д.А., Давыденко А.В. О содержании и взаимосвязи понятий «финансовая грамотность» и «финансовая культура» // Финансовые аспекты модернизации экономики России. 2014. С. 100–105.

Научное издание

Экономика и управление: актуальные проблемы и поиск путей решения

Материалы Региональной научно-практической конференции молодых ученых и студентов

(г. Пермь, ПГНИУ, 15 мая 2020 г.)

Издается в авторской редакции
Техническая подготовка материалов: *А. Д. Шарафеева*

Подписано к использованию 27.05.2020
Объем данных 8,90 Мб

Размещено в открытом доступе
на сайте www.psu.ru
в разделе НАУКА / Электронные публикации
и в электронной мультимедийной библиотеке ELiS

Издательский центр
Пермского государственного
национального исследовательского университета
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15