

ЭКОНОМИКА **и УПРАВЛЕНИЕ:** научно-практический журнал

Выходит с 1994 года

*Актуальные проблемы
экономики и общества*

*Инновации и инвестиции.
Финансы*

Менеджмент

*Политические процессы.
Образование*

2/2022

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Д.М. Абдрахманов (*председатель совета*),
Н.З. Арабаджийски, Р.Р. Ахунов, М.А. Аюпов,
А.Р. Бахтизин, В.И. Буренко, Д.А. Гайнанов, А.М. Ганиев,
М.Н. Грачев, К.Е. Гришин, О.И. Зазнаев, И.У. Зулъкарнай,
Л.Е. Ильичева, А.В. Кынев, Т.Б. Лейберт, Р.Х. Марданов,
Т.А. Махмутов, А.В. Павроз, П.В. Панов, О.Б. Подвинцев,
А.А. Пороховский, А.В. Скиперских, Л.Н. Тимофеева,
К.Б. Толкачев, В.И. Трубников, А.В. Янгиров

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Р.Ф. Латыпов (*главный редактор*),
И.В. Буренина, Л.С. Валинурова,
А.Н. Дегтярев, И.В. Дегтярева, Ю.Н. Дорожкин,
В.В. Еникеев (*заместитель главного редактора*),
Ю.Г. Коргунюк, Н.А. Кузьминых, С.Н. Лаврентьев,
Г.Н. Никонова, Д.Р. Орлова, Г.М. Россинская,
Н.З. Солодилова, О.Ф. Шабров, С.Н. Шкель

Более подробно о членах редакционного совета
и редакционной коллегии издания см. здесь:

<https://ekam-journal.com/index.php/ru/redaktionnaya-komanda/redaktionnyj-sovet>

<https://ekam-journal.com/index.php/ru/redaktionnaya-komanda/redaktionnaya-kollegiya>

<http://inefb.ru/econuprav-ufa/115-econuprav/1422-redaktionnyj-sovet>



ВЫСШАЯ
АТТЕСТАЦИОННАЯ КОМИССИЯ (ВАК)
Учреждение образованное в сфере Российской Федерации

Журнал включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, по следующим научным специальностям и соответствующим отраслям науки: 08.00.01 – Экономическая теория (экономические науки), 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности) (экономические науки), 23.00.02 – Политические институты, процессы и технологии (политические науки).

СОДЕРЖАНИЕ

Актуальные проблемы экономики и общества

О. КАЗАКОВА, Н. КУЗЬМИНЫХ. Технологическое развитие российской экономики: сравнительный анализ федеральных округов	4
Е. ЖИЛИНА, Э. ДУБИНИНА, Р. ГИЛЬМУТДИНОВА. Российское технологическое предпринимательство в условиях реализации стратегических инициатив	9
Г. РОССИНСКАЯ, Н. ИШМУХАМЕТОВ, А. ШАЙХАЛИЕВ. Пандемия как триггер развития ESG-принципов в деятельности фирмы	14
А. АКЧУРИНА, Н. ЗУБАЙРОВА. Анализ опыта применения сжиженного природного газа в системе газоснабжения России и перспективные пути развития	21
А. РАХМАТУЛЛИН. Теневая экономика России в условиях санкций	25
Л. ЗОЛотоВА, Л. ПОРТНОВА. Анализ дифференциации регионов РФ по уровню развития малого предпринимательства	29
В. САРКИСОВ. Анализ обеспечения экономической безопасности национального проекта «Демография»	34
А. МАМБЕТОВ. Роль интеллектуального капитала в социально-экономическом развитии общества	40

Инновации и инвестиции. Финансы

А. АХМАДЕЕВ. Роль человеческого капитала в процессе создания и внедрения инновационных решений	44
А. БАТТАЛОВА. Трансформация основного капитала по этапам технологических укладов	49
Т. ВИНОГРАДОВА, М. КУВШИНОВ. Анализ и прогнозирование уровня инновационной активности персонала промышленного предприятия	55
Р. ЧЕРНОВ. Декомпозиция национальных инициатив в корпоративной стратегии освоения новой продукции	63
Н. ТУТАЕВ, Э. ИСХАКОВА. Аспекты успешной инновационной стратегии компании промышленного образца	69
Я. ТРОФИМОВА. Институт прозрачности – актуальный тренд развития бюджетной системы	74
И. БУРВИНА. Реализация банковской операции «Мудараба» в исламской финансовой модели в Алжире	81

Менеджмент

М. ИСМАИЛОВ, К. КАЧАЛКИНА, Д. КОТОВ, Н. РОЗЕ. Теория и практика реализации партисипаторного подхода корпоративной социальной ответственности	86
М. КОНДРАТЬЕВА, Н. АРХАНГЕЛЬСКИЙ, Д. СВИРИНА. Аварийно-мобилизационная модель управления: инцидент-менеджмент	96
М. ГАЙФУЛЛИНА, В. МАКОВ. Особенности работы с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях	103
А. ГАЛИНА, А. САЛЯХОВА, Л. ШАФИКОВА. Управление развитием персонала современной организации: вызовы времени	110
Р. БАШИРЗАДЕ. Качество городской среды и ее влияние на логистические решения при реализации национального проекта «Жилье и городская среда»	116
Н. ЦЫЦАРОВА. Роль корпоративной культуры в цифровой трансформации организации	121
А. ГАЛИМОВА, Л. АБДРАХИМОВА, А. ДУДИНА, А. МАМАЕВ. Проектирование системы мотивации персонала в условиях турбулентной экономики	125
С. КОРЧАГИНА, М. ПЛУТОВА, С. ЦАРЕГОРОДЦЕВА. Кадровый голод или конкуренция на рынке труда среди торговых сетей	129

Политические процессы. Образование

Р. ЛАТЫПОВ. Специальная военная операция на Украине: ситуационный анализ	134
К. ВОСТРИКОВ, М. КИСЛЯКОВ. Влияние института президента на систему государственной службы в странах ЕАЭС	138
З. ГЕЛЬМАНОВА, И. ГАБИТОВ, Г. КАРЕНОВА. Среда для развития профессионального образования	143
И. УМАРОВ, А. РАБЦЕВИЧ. О механизмах вовлечения молодежи в научную и инновационную деятельность	149
Е. АЛЕКСЕЕВА, А. ГРАКУН, Ю. ДОВГАНЁВА, В. ДОРОШЕНКО, Э. НАЗАРОВА. Современные цифровые технологии в образовательном процессе в России и их влияние на подготовку студентов	157

CONTENTS

Actual Problems of Economy and Society

O. KAZAKOVA, N. KUZMINYKH. Technological Development of the Russian Economy: Comparative Analysis of Federal Districts	4
E. ZHILINA, E. DUBININA, R. GILMUTDINOVA. Russian Technological Entrepreneurship in the Context of the Implementation of Strategic Initiatives	9
G. ROSSINSKAYA, N. ISHMUKHAMETOV, A. SHAIKHALIEV. Pandemic as a Trigger for the Development of ESG Principles in the Company's Activities	14
A. AKCHURINA, N. ZUBAIROVA. Analysis of Experience in the Use of Liquefied Natural Gas in the Gas Supply System of Russia and Promising Ways of Development	21
A. RAKHMATULLIN. Russia's Shadow Economy under Sanctions	25
L. ZOLOTOVA, L. PORTNOVA. Analysis of Differentiation of Regions of the Russian Federation by the Level of Small Business Development	29
V. SARKISOV. Analysis of Economic Security of the National Project «Demography»	34
A. MAMBETOV. Role of Intellectual Capital in the Socio-Economic Development of Society	40

Innovations and Investments. Finance

A. AKHMADEEV. Role of Human Capital in the Process of Creation and Implementation of Innovative Solutions	44
---	----

A. BATTALOVA. Transformation of Fixed Capital by Stages of Technological Modes	49
T. VINOGRADOVA, M. KUVSHINOV. Analyzing and Forecasting the Level of Employees' Innovative Behavior of an Industrial Enterprise	55
R. CHERNOV. Decomposition of National Initiatives in the Corporate Strategy for the Development of New Products	63
N. TUTAEV, E. ISKHAKOVA. Aspects of a Successful Innovation Strategy of an Industrial Design Company	69
Ya. TROFIMOVA. Transparency Institute – a Modern Trend in the Development of the Budget System	74
I. BURVINA. Implementation of the Mudaraba Banking Operation in the Islamic Financial Model in Algeria	81

Management

M. ISMAILOV, K. KACHALKINA, D. KOTOV, N. ROZE. Theory and Practice of Implementing the Participatory Approach to Corporate Social Responsibility	86
M. KONDRATIEVA, N. ARKHANGELSKY, D. SVIRINA. Emergency-Mobilization Management Model: Incident-Management	96
M. GAYFULLINA, V. MAKOV. Features of Working with Young Specialists in Oil and Gas Companies	103
A. GALINA, A. SALYAKHOVA, L. SHAFIKOVA. Management of Personnel Development in a Modern Organization: Challenges of the Time	110
R. BASHIRZADE. Quality of the Urban Environment and Its Impact on Logistics Solutions in the Implementation of the National Project «Housing and Urban Environment»	116
N. TSYTSAROVA. Role of Corporate Culture in the Digital Transformation of an Organization	121
A. GALIMOVA, L. ABDRAKHIMOVA, A. DUDINA, A. MAMAEV. Designing a Staff Motivation System in a Turbulent Economy	125
S. KORCHAGINA, M. PLUTOVA, S. TSAREGORODTSEVA. Personnel Shortage or Competition in the Labor Market among Retail Chains	129

Political Processes. Education

R. LATYPOV. Special Military operation in Ukraine: Situational Analysis	134
K. VOSTRIKOV, M. KISLYAKOV. Influence of the Institute of the President on the Public Service System in the EEU Countries	138
Z. GELMANOVA, I. GABITOV, G. KARENOVA. Environment for the Development of Vocational Education	143
I. UMAROV, A. RABTSEVICH. Mechanisms for Involving Young People in Scientific and Innovative Activities	149
E. ALEKSEEVA, A. GRAKUN, Y. DOVGANEVA, V. DOROSHENKO, E. NAZAROVA. Modern Digital Technologies in the Educational Process in Russia and Their Impact on Student Training	157

Публикуемые материалы могут отражать точку зрения авторов, которая не совпадает с мнением редколлегии журнала. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Технологическое развитие российской экономики: сравнительный анализ федеральных округов

Technological Development of the Russian Economy: Comparative Analysis of Federal Districts

О. КАЗАКОВА, Н. КУЗЬМИНЫХ

Казакова Оксана Борисовна, д-р экон. наук, профессор кафедры инновационной экономики Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета (ИНЭФБ БашГУ). E-mail: kazakovaohana@mail.ru

Кузьминых Наталья Александровна, канд. экон. наук, доцент кафедры инновационной экономики ИНЭФБ БашГУ. E-mail: kashatan@inbox.ru

В статье проведен анализ отдельных показателей технологического развития российской экономики в разрезе отраслей, федеральных округов и регионов. Определены факторы происходящих изменений и выделены особенности технологического развития.

Ключевые слова: технологическое развитие, цифровизация, федеральные округа.

The article analyzes individual indicators of technological development of the Russian economy in the context of industries, federal districts and regions. The factors of the ongoing changes are determined and the features of technological development are highlighted.

Key words: technological development, digitalization, federal districts.

Основные положения

1. Неравномерность показателей технологического развития усиливается в разрезе иерархии административно-территориального деления: округов, регионов и т.п.
2. Человеческий капитал, отраслевая специализация и научно-технологическая политика определяют динамику показателей технологического развития территорий.

Введение

Стремительное проникновение сквозных технологий Индустрии 4.0 определило повышенное внимание к вопросам технологического развития. Страновые показатели технологического развития ежегодно учитываются WIPO (Всемирная организация интеллектуальной собственности) при формировании Глобального инновационного индекса, OECD (Организация экономического сотрудничества и развития) при формировании Индекса технологических достижений и т.д. Однако пространственные масштабы российской экономики, ее многосубъектность, исторически сложившаяся и эволюционно приобретенная специализация отдельных регионов не позволяют однозначно идентифицировать происходящие изменения и определяют потребность в проведении сравнительного анализа показателей с учетом иерархии административно-территориального деления.

В рамках исследования особенностей технологического развития российской экономики проведен анализ отдельных статистических показателей в разрезе округов и регионов.

Методы

В качестве основных методов исследования были использованы методы сравнительного анализа, вертикальный и горизонтальный анализы статистической информации, метод обобщений и др. Исходной информационной базой явились данные Федеральной службы государственной статистики.

Результаты

Ускорение темпов НТП, активное использование сквозных технологий Индустрии 4.0 во всех сферах деятельности, стремительность информатизации социально-экономических процессов обуславливают повышенное внимание к вопросам технологического развития российской экономики и определяют необходимость анализа ключевых показателей как в общестрановом масштабе, так и в разрезе федеральных округов.

Согласно данным Росстата, за 10 лет (с 2011 г. по 2020 г.) доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей выросла на 3,8 п.п., темп роста составил 119,4 % (рис. 1).

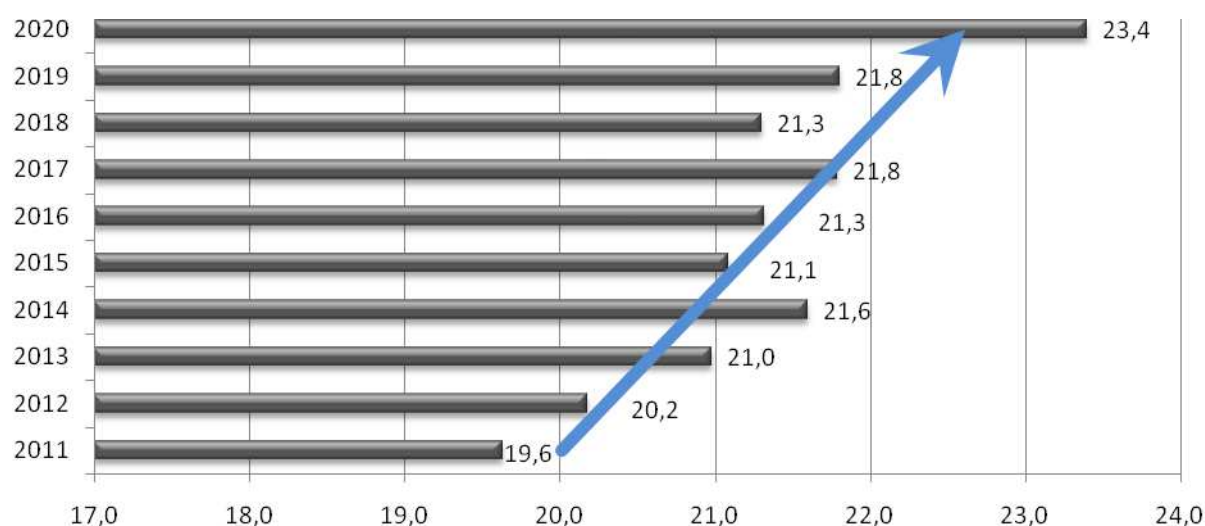


Рис. 1. Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте, %

* Построено по данным Росстата [4].

Сформировавшееся плато в диапазоне 21–22 % от объемов ВВП было преодолено за счет значительного влияния пандемии COVID-19, обусловившего, с одной стороны, стремительное проникновение информационных технологий в непромышленный сектор экономики (образование, торговля и др.) за счет перехода на удаленный формат работы, формирования новых платформ, диверсификации и цифровой трансформации бизнеса и т.п., с другой – за счет развития медицинской и фармацевтической отраслей.

В разрезе округов наиболее динамично увеличивалась доля инновационной продукции в Северо-Западном ФО и Северо-Кавказском ФО, среднегодовой темп ее роста составил 4 % и 3 % соответственно (рис. 2). В Центральном, Южном и Дальневосточном ФО среднегодовой темп роста доли продукции высокотехнологичных отраслей составил около 1 %, стагнация показателя наблюдалась в Сибирском и Приволжском ФО. Отрицательным среднегодовым темпом прироста характеризовался рассматриваемый показатель в Уральском ФО.

При этом необходимо отметить, что наибольшие среднегодовые темпы прироста объемов продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в расчете на душу населения за анализируемый период отмечались в Северо-Западном ФО (15,09 %), Дальневосточном ФО (13,99 %) и в Центральном ФО (11,93 %). Наименьшими темпами прироста характеризовался Южный ФО, среднегодовое значение показателя составило 10,71 %.

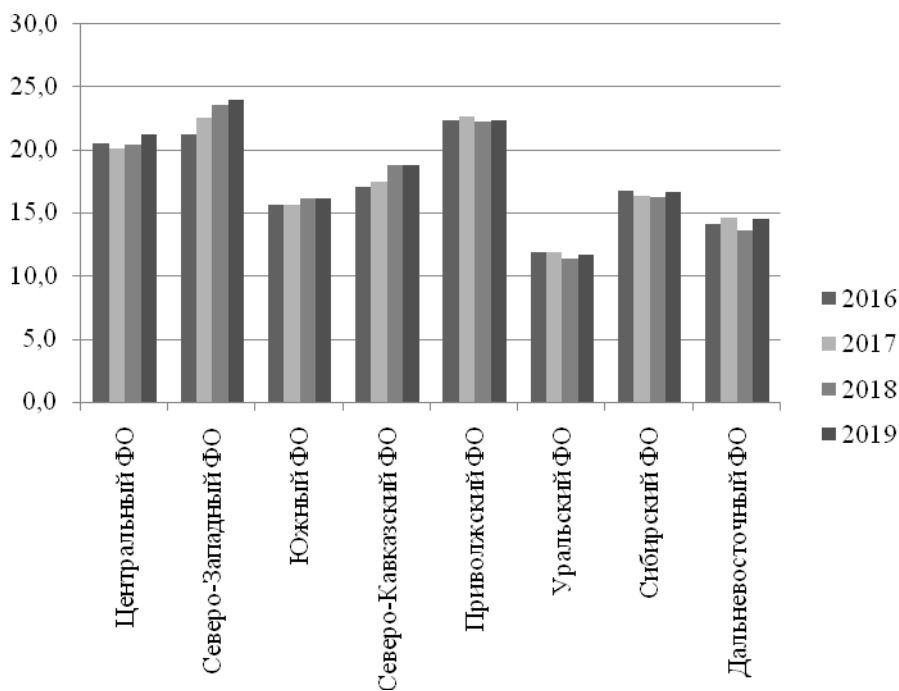


Рис. 2. Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте по округам РФ, %
* Построено по данным Росстата [4].

Представляется важным отметить, что по доле инновационной продукции в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ и услуг лидером в 2020 г. являлся Приволжский ФО, где ее доля составила 11,3 % в целом в экономике и 12,9 % в промышленном производстве, тогда как наиболее низкие значения показателей наблюдаются в Дальневосточном ФО и составляют, соответственно, 3,1 % и 3,5 %. Практически повсеместно снижение доли инновационной продукции в 2019 г., обусловленное локдаунами федерального и регионального значения и снижением уровня платежеспособного спроса на отдельные виды товаров и услуг в связи с введением ограничительных мер, было преодолено в 2020 г. В ряде федеральных округов удалось не только вернуться к допандемийному уровню, но и преодолеть его. Так, в Сибирском ФО доля инновационной продукции в 2020 г. в 1,68 раза превысила долю 2018 г., а в промышленном производстве – в 2,11 раза, в Северо-Кавказском ФО – на 15,6 % и в 1,58 раза соответственно. В Северо-Западном ФО значение показателя 2020 г. почти на 8,62 % превысило значения показателя 2018 г. в целом в экономике и в 1,54 – раза в промышленном производстве. Практически достигли уровня 2018 г. значения показателей в Дальневосточном ФО. Остальным округам, несмотря на положительную по сравнению с 2019 г. динамику, преодолеть последствия коронакризиса пока не удалось. При этом следует идентифицировать наличие восстановительной динамики, которую подтверждают отдельные статистические наблюдения 2021 г.

Положительной динамикой характеризуется прирост высокопроизводительных мест по всем федеральным округам. Он составил от 65 тыс. ед. в Северо-Западном ФО до 398 тыс. ед. в Центральном ФО, обеспечив в целом по РФ прирост на 1213,8 тыс. ед.

Рассматривая производительность труда как ключевой индикатор технологического развития, следует отметить, что снижение темпов роста производительности труда, наблюдаемое в целом с 2012 г., сменилось на положительную динамику с 2016 г. (рис. 3).

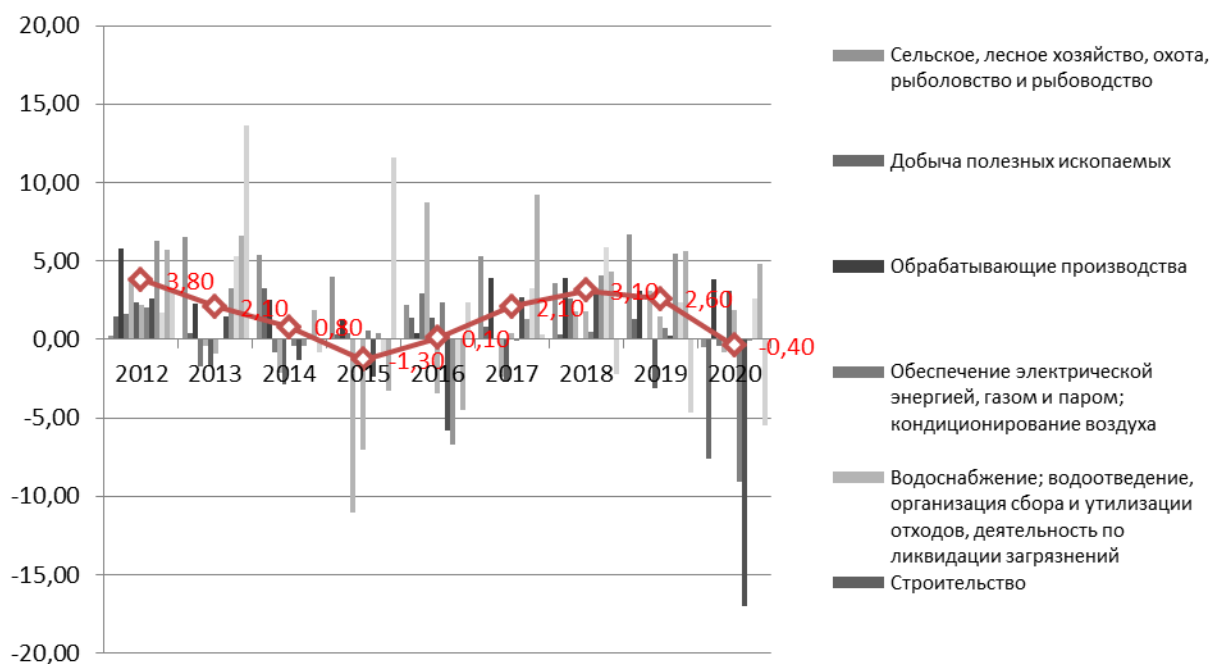


Рис. 3. Темпы прироста производительности труда в экономике Российской Федерации в 2012–2020 гг., в % к предыдущему году
* Построено по данным Росстата [4].

Однако с 2019 г. вновь отмечалось снижение темпов прироста производительности труда: в 2020 г., под влиянием последствий пандемии, она продемонстрировала отрицательные темпы прироста, составив 99,6 % к уровню 2019 г.

Важно отметить высокий уровень дифференциации федеральных округов по динамике производительности труда. Опираясь на результаты реализации мероприятий федерального проекта «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях», силами региональных центров компетенций (РЦК) был составлен рейтинг отечественных регионов [3]. Наиболее высокие значения рейтинга в диапазоне от 9,1 до 7,8 из 10 максимально возможных баллов набрали Удмуртская Республика, Челябинская область, Белгородская область, Республики Татарстан и Башкортостан [3], определив пятерку лидеров.

Исследователи Волкова Н.Н., Романюк Э.И., Сурков А.А., Френкель А.А. проанализировали зависимость индекса производительности труда от отраслевой специализации региона [1]. Результаты проведенного ими исследования показали, что специализация регионов определяет темпы роста производительности труда и подтверждает вывод о зависимости показателей технологического развития от сырьевой ориентации экономики.

Определяя цифровизацию как один из драйверов технологического развития, следует отметить, что за 2020 г. в структуре затрат промышленных предприятий на 7,7 п.п. сократились внутренние затраты на внедрение и использование цифровых технологий, при одновременном увеличении доли внешних затрат [4]. Такие изменения свидетельствуют о наметившихся изменениях, направленных на повышение значимости цифрового развития в формировании конкурентных преимуществ. Данный вывод подтверждают результаты исследования, проведенного бизнес-школой Сколково [5], и конкретизирующего дифференциацию федеральных округов и регионов РФ через индекс цифровой жизни и уровень цифрового разрыва. «На уровне федеральных округов лидерами являются Уральский и Центральный. Южный округ, несмотря на лидерство Краснодарского среди городов, оказывается в середине рейтинга, замыкает его с большим отрывом Северо-Кавказский округ. Данный анализ показал, что в целом цифровой разрыв между российскими регионами определяется теми же факторами, что и многократно

исследованный цифровой разрыв между странами: ключевую роль играют человеческий капитал и стимулирующие политики» [5].

Обсуждение

В целом, отмечая активные темпы технологического развития именно в добывающих и перерабатывающих производствах, следует выделить точечный, больше корпоративный, нежели отраслевой и региональный, характер изменений. Даже мощный толчок, связанный с внедрением информационно-коммуникационных технологий во все сферы деятельности и обусловивший значительную трансформацию бизнес-процессов в разрезе отдельных отраслей, например, торговля, образование, банкинг, не обеспечил пока значительного ускорения темпов технологического развития.

Анализ показателей технологического развития позволяет сделать вывод, что наибольшую динамичность и высокие результаты демонстрируют регионы и округа, на территории которых расположены высоко- и среднетехнологичные промышленные производства.

Усиление на уровне федеральных округов и регионов значимости регуляторной составляющей технологического развития сопровождалось повышением роли человеческого капитала и, прежде всего, его интеллектуальной составляющей в вопросах технологического развития [2]. Активное использование удаленного формата работы обеспечило размывание территориальных границ и формирование единого рыночного пространства.

Заключение

Таким образом, обобщая результаты анализа, можно выделить ряд особенностей технологического развития российской экономики, заключающихся, во-первых, в наличии дифференциации регионов и федеральных округов, обусловленной их отраслевой специализацией, во-вторых, в точечном в одновременном замедлении динамики роста производительности труда и цифровой трансформации бизнеса, в-третьих, в формировании единого рыночного пространства, обеспечивающего взаимосвязь и взаимовлияние соседствующих регионов друг на друга. Полученные результаты позволяют определить необходимость дальнейшего исследования рассматриваемой проблематики с учетом пространственной связанности территорий.

Литература

1. Волкова Н.Н., Романюк Э.И., Сурков А.А., Френкель А.А. Измерение региональной производительности труда // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 4. С. 361–376. DOI: 10.18334/et.8.4.111998
2. Казакова О.Б. Позиционирование стран в мировом пространстве по уровню технологического развития // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2021. № 4. С. 4–11. DOI: 10.34773/EU.2021.4.1
3. Рейтинг субъектов Российской Федерации по реализации мероприятий федерального проекта «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» силами региональных центров компетенций [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--b1aedfedwqdbfnzkf0oe.xn--p1ai/national-project/rejting-rck/?year=2020&quarter=4>
4. Федеральная служба государственной статистики / Официальная статистика [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11189>
5. Цифровая жизнь российских регионов 2020. Что определяет цифровой разрыв? // Институт исследований развивающихся рынков бизнес-школы СКОЛКОВО (IEMS), 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://ict.moscow/static/ea3e245-990a-52a1-9de6-b705430cb121.pdf>

Российское технологическое предпринимательство в условиях реализации стратегических инициатив

Russian Technological Entrepreneurship in the Context of the Implementation of Strategic Initiatives

Е. ЖИЛИНА, Э. ДУБИНИНА,
Р. ГИЛЬМУТДИНОВА

Жилина Екатерина Валерьевна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономико-правового обеспечения безопасности Института истории и государственного управления Башкирского государственного университета (ИИГУ БашГУ). E-mail: ekaterina-zhilina@inbox.ru

Дубинина Эльвира Вагизовна, канд. соц. наук, доцент кафедры экономико-правового обеспечения безопасности ИИГУ БашГУ. E-mail: edubinina@bk.ru

Гильмутдинова Римма Аслимовна, канд. техн. наук, доцент кафедры экономико-правового обеспечения безопасности ИИГУ БашГУ. E-mail: rimea_76@inbox.ru

В статье проведена оценка состояния развития технологического предпринимательства, а также выявлены ключевые факторы, влияющие на технологическую активность предприятий промышленности. Результаты исследования подтвердили, что основной вклад в развитие технологического предпринимательства вносят факторы научно-исследовательского, инновационного потенциала.

Ключевые слова: технологическое предпринимательство, инновации, инновационная активность, инвестиции, производственный сектор.

The article assesses the state of technological entrepreneurship development, as well as identifies the main key factors affecting the technological activity of industrial enterprises. The results of the study confirmed that the main contribution to the development of technological entrepreneurship is made by factors of research and innovation potential.

Key words: technological entrepreneurship, innovations, innovative activity, investments, manufacturing sector.

Основные положения

1. Технологическое предпринимательство развивается преимущественно в производственных секторах экономики.
2. Значительную роль в развитии технологического предпринимательства играют внутренние затраты на исследования и разработку новых технологий, факторы научно-исследовательского и инновационного потенциала.
3. Инновационная активность технологических предприятий способствует экономическому росту регионов Российской Федерации.

Введение

Технологическое предпринимательство вносит значительный вклад в экономический рост регионов и страны в целом. Ввиду ограничения доступа России к высоким технологиям в условиях геополитического кризиса вопросы развития технологического предпринимательства в стране приобретают особую актуальность.

Подходы к пониманию технологического предпринимательства рассмотрены такими учёными, как А.Н. Барыкин и В.О. Икрянников, которые связывают технологическое предпринимательство с трансформацией фундаментальных научных знаний в промышленно применимые, экономически оправданные и востребованные рынком технологии [1]. О.Г. Тихомирова [8], О.А. Гешко [2] считают, что в основе технологического предпринимательства лежит инновационная, высокотехнологичная, наукоемкая идея.

Вопросы технологического развития страны, региона и отдельных отраслей рассматриваются в работах О.Б. Казаковой [6].

По показателям предпринимательской активности и концентрации технологических компаний Российская Федерация отстает от ведущих мировых экономик, заняв в 2020 г. лишь 22-е место [4] и 47-е место в итоговом глобальном инновационном индексе [3].

Для обеспечения технологической активности в 2014 году Президентом РФ В.В. Путиным в качестве одного из приоритетов государственной политики была обозначена Национальная технологическая инициатива, предусматривающая программу мер по созданию благоприятных условий с целью достижения глобального технологического лидерства к 2035 году. Необходимость ускорения технологического развития Российской Федерации отмечена также в Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» [9].

Целью исследования является изучение состояния технологического предпринимательства Российской Федерации в процессе реализации стратегических инициатив и определение факторов, влияющих на его развитие.

Методы

В работе использованы методы сравнительного анализа, синтеза, а также корреляционный анализ данных для определения влияния ключевых факторов развития на результативные показатели технологического предпринимательства. Исследование опирается на анализ официальных статистических показателей [10], описывающих состояние развития передовых производственных технологий на примере отраслей, лидирующих по уровню инновационной активности в Российской Федерации.

Результаты и обсуждение

Технологическое предпринимательство основывается на использовании инновационной идеи и развивается в высокотехнологическом секторе экономики, который характеризуется наибольшей долей затрат на научные исследования и разработки (НИОКР). В России доля валовых внутренних расходов на НИОКР составляет 1,1 % от ВВП, в то время как в развитых зарубежных странах – 2-4 %, что позволяет им сохранять лидирующие позиции по количеству патентов и уровню научно-исследовательской активности.

Для оценки уровня развития технологического предпринимательства в работе проведен анализ темпов роста следующих показателей технологической активности: уровень инновационной активности организаций РФ (по видам экономической деятельности) (X1); число используемых передовых производственных технологий по видам экономической деятельности в целом по РФ (X2); количество приобретенных организациями новых технологий, программных средств в целом по РФ (X3); инновационные товары, работы, услуги, вновь внедренные или подвергавшиеся значительным технологическим изменениям в течение последних трех лет, по видам экономической деятельности, (X4); число разработанных передовых производственных технологий (X5); объем инновационных товаров, работ, услуг по РФ (X6).

Анализ представлен на примере 10 отраслей, лидирующих по уровню инновационной активности: производство компьютеров, электронных и оптических изделий (Y1); производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки (Y2); производство электрического оборудования (Y3); производство автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов (Y4); производство лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях (Y5); производство металлургическое (Y6); производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования (Y7); производство прочих транспортных средств и оборудования (Y8); производство химических веществ и химических продуктов (Y9); производство кокса и нефтепродуктов (Y10). Результаты представлены в таблице 1.

Темпы роста показателей развития технологического предпринимательства в РФ за период 2017–2020 гг. (%)*

Отрасль Показатель	У1	У2	У3	У4	У5	У6	У7	У8	У9	У10
X1	97,84	95,65	90,80	89,29	79,01	90,62	89,43	110,65	86,85	80,60
X2	90,76	81,47	84,97	125,38	113,66	90,76	94,04	105,54	117,7	60,13
X3	112,07	232,52	58,13	202,11	214,86	87,15	93,04	138,46	131,9	94,79
X4	106,61	79,19	159,94	21,42	550,94	142,23	189,45	146,69	104,0	67,80
X5	165,28	137,93	63,49	120,00	133,33	96,72	172,31	82,35	246,6	-
X6	234,50	104,15	104,24	98,09	195,15	125,44	125,74	100,12	114,2	69,15

* Составлено авторами по [9].

Как видно из таблицы, наибольший рост показателей технологической активности наблюдается в производстве лекарственных средств, химических веществ и химических продуктов. Активное технологическое развитие данных отраслей связано с высоким спросом на выпускаемую продукцию, а также с переходом от сырьевой модели развития к производству продуктов с более высокой добавленной стоимостью.

Цифровая трансформация экономики обусловила необходимость адаптации к быстро меняющимся требованиям в сфере производства автотранспортных средств, машин и оборудования. Данная отрасль характеризуется наибольшим темпом роста приобретения новых технологий и сокращением темпа роста относительно разработок новых инновационных товаров.

По объему созданных инновационных товаров лидирует компьютерная отрасль, чему способствует активный переход к цифровой индустрии.

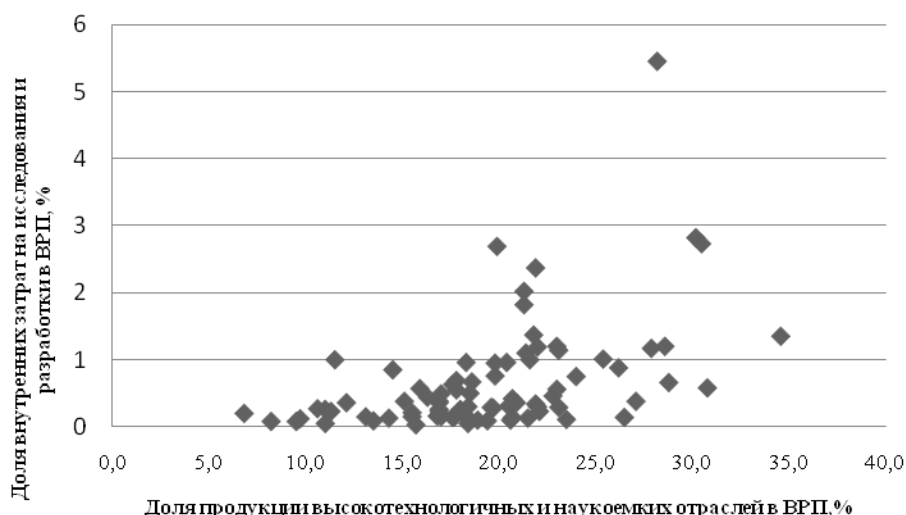
Передовой отраслью, которая использует наработки Индустрии 4.0, является металлургическое производство. При этом отрасль характеризуется высоким уровнем автоматизации, сохранением лидерства по себестоимости, высокой долей конечных продуктов, решений и сервисов.

Наибольшее снижение темпов роста технологической активности наблюдается в производстве кокса и нефтепродуктов, что связано с сокращением объемов производства, которое вызвано капитальным ремонтом установок замедленного коксования. Нефтеперерабатывающие предприятия тратят значительную долю средств на развитие, расширение и модернизацию своего производства, что даст непосредственный эффект в последующие годы. При этом, внедряя инновации, предприятия делают ставку на экологичность и экономичность производства.

Снижение темпов роста инновационной активности во всех отраслях связано с такими причинами, как недостаточное бюджетное финансирование проектов, длительный период окупаемости, сокращение научно-исследовательских институтов, отсутствие крупных государственных заказов и др.

Весомое значение для развития технологического предпринимательства в регионах имеют внутренние затраты на исследования и разработки предприятий.

Рассмотрим показатели инновационной активности регионов по доле высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики в сравнении с долей внутренних затрат на исследования и разработки в валовом региональном продукте (рисунок).



Соотношение доли затрат на исследования и разработки с долей продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте за 2019 год, %
(Составлено авторами по [10])

Как свидетельствуют данные рисунка, при затратах более 1 % на исследования и разработки в валовом региональном продукте производство высокотехнологической продукции составляет более 20 % в общем объеме производства.

Для проверки данной взаимосвязи рассмотрим корреляционную зависимость между затратными и результативными факторами технологического развития (табл. 2).

Таблица 2

Корреляционная зависимость между затратными и результативными факторами технологического развития (коэффициент)

Затратные факторы технологического развития	Результативные факторы технологического развития		
	У 1 Объем инновационных товаров, работ, услуг	У 2 Число разработанных передовых производственных технологий	У 3 Число разработанных нанотехнологий
X1 – Удельный вес внутренних затрат на исследования и разработки, в общем объеме затрат	0,70	0,84	0,40
X2 – Число используемых передовых производственных технологий	0,88	0,64	0,23
X3 – Число используемых нанотехнологий	0,59	0,63	0,69
X4 – Количество приобретенных организациями новых технологий, программных средств	0,08	0,28	0,03

Как видно из таблицы 2, на результативность развития технологического предпринимательства наибольшее воздействие оказывает объем внутренних затрат на исследования и разработки, а также число используемых передовых технологий.

Наряду с внутренними затратами, на развитие технологического предпринимательства влияют факторы научно-исследовательской среды. Для определения степени их влияния на объем продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте проведем корреляционный анализ данных за период 2010–2020 гг., результаты которого представлены в таблице 3.

Корреляционная зависимость между научно-исследовательской средой и результативными факторами технологического развития (коэффициент)

Показатель по Российской Федерации	Объем продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте
X1 – Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	-0,84
X2 – Численность исследователей, имеющих ученую степень	-0,81
X3 – Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки	0,84
X4 – Средняя численность вузов	-0,81
X5 – Численность организаций, выполнявших научные исследования и разработки	0,62

По результатам корреляционного анализа видно, что отрицательное воздействие на развитие технологического предпринимательства оказывают такие факторы, как сокращение численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками, наблюдаемое на протяжении нескольких лет, снижение численности исследователей, имеющих ученую степень, а также уменьшение количества вузов. Увеличению объема продукции высокотехнологичных отраслей в валовом внутреннем продукте способствуют рост текущих затрат на научные исследования и рост числа организаций, выполнявших научные исследования и разработки.

Заключение

Оценка состояния технологического предпринимательства в Российской Федерации показала, что основой его развития выступает инновационная активность предприятий производственного сектора экономики. Лидирующие позиции по технологическому развитию занимают высокотехнологичные отрасли по производству машин и оборудования, производство автомобилей, компьютеров и лекарственных средств.

Наибольшее воздействие на развитие технологического предпринимательства оказывает объем внутренних затрат на исследования и разработки, а также число используемых передовых технологий и состояние научно-исследовательской среды.

Ограничение доступа России к зарубежным технологиям требует серьезной ответной реакции со стороны государственных и региональных органов власти в части создания условий для привлечения представителей частного сектора к финансированию технологических разработок, увеличения государственного финансирования технологического предпринимательства, повышения привлекательности научной деятельности через создание технопарков и бизнес-инкубаторов.

Литература

1. Барыкин А.Н., Икрянников В.М. Белые пятна теории и практики технологического предпринимательства // Менеджмент инноваций. 2010. № 3. С. 202–213.
2. Гешко О.А. Повышение предпринимательской активности вуза: развитие технологического предпринимательства // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 44. С. 113–115 [Электронный ресурс]. URL: <http://e-koncept.ru/2017/570156.htm>
3. Глобальный инновационный индекс – 2021 [Электронный ресурс]. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/507879120.pdf>
4. Земцов С. Вызовы пандемии для технологических стартапов в регионах России / С. Земцов, А. Чепуренко, А. Михайлов // Форсайт. 2021. Т.15. № 4. С. 61–77.

5. Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. «Разработка в России передовых производственных технологий» [Электронный ресурс]. URL: <https://issek.hse.ru/news/486648114.html>

6. Казакова О. Позиционирование стран в мировом пространстве по уровню технологического развития // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2021. № 4. С. 4–11.

7. Национальный доклад «Высокотехнологичный бизнес в регионах России» 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://roscongress.org/materials/natsionalnyu-doklad-vysokotekhnologichnyu-biznes-v-regionakh-rossii-2020/>

8. Тихомирова О.Г. Технологическое предпринимательство и инновационные образовательные технологии в цифровой экономике // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 11-1. С. 162–167 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vaael.ru/ru/article/view?id=804>

9. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>

10. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11189>

DOI: [10.34773/EU.2022.2.3](https://doi.org/10.34773/EU.2022.2.3)

Пандемия как триггер развития ESG-принципов в деятельности фирмы

Pandemic as a Trigger for the Development of ESG Principles in the Company's Activities

Г. РОССИНСКАЯ, Н. ИШМУХАМЕТОВ,
А. ШАЙХАЛИЕВ

Россинская Галина Михайловна, д-р экон. наук, профессор кафедры общей экономической теории Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета (ИНЭФБ БашГУ). E-mail: g-ross@mail.ru

Ишмухаметов Наиль Салаватович, канд. экон. наук, доцент кафедры общей экономической теории ИНЭФБ БашГУ. E-mail: IshmukhametovNS@bashedu.ru

Шайхалиев Артур Фазитович, аспирант кафедры общей экономической теории ИНЭФБ БашГУ, директор департамента продаж ГК «Феррит». E-mail: shaihaliev@ferritgroup.ru

В статье рассматривается роль пандемии на разных уровнях экономической системы в связи с процессами и явлениями, уже имевшими место в допандемийной экономике, либо инициированными коронакризисом. Предпринята попытка анализа фактора пандемии с учетом концепции BANI-мира, исследования междисциплинарных аспектов системы ESG-принципов как предметного поля, включающего экологические, социальные и экономико-управленческие компоненты в деятельности фирмы, где результат развития данных принципов есть зависимость не только от сложившегося состояния дел в отрасли или фирме, но и от степени адаптивности экономики, гибкости самой фирмы. Рассмотрено текущее состояние дел в металлургической отрасли, в частности, в сфере производства, поставок и продаж нержавеющей металлопроката. Дан краткий обзор по импорту металлопроката в РФ, отмечена неустойчивость цен и поставок нержавеющей проката на протяжении 2021 года.

Ключевые слова: социальные и экономические функции фирмы, коронакризис, BANI-мир, факторы ESG, отраслевая экономика, поставки нержавеющей металлопроката, нарушение логистических цепочек.

The article examines the role of the pandemic at different levels of the economic system in connection with the processes and phenomena that have already taken place in the pre-pandemic economy, or initiated by the coronacrisis. An attempt has been made to analyze the pandemic factor, taking into account the concept of the BANI-world, to study the interdisciplinary aspects of the system of ESG principles as a subject field that

includes environmental, social, economic and managerial components in the company's activities, where the result of the development of these principles is dependent not only on the current state of affairs in industry or firm, but also on the degree of adaptability of the economy, the flexibility of the firm itself. The current state of affairs in the metallurgical industry, in particular, in the sphere of production, supply and sales of stainless steel, is considered. A brief overview of the import of rolled metal products in the Russian Federation is given; the instability of prices and supplies of stainless steel throughout 2021 is noted.

Keywords: *social and economic functions of the company, coronacrisis, BANI-world, ESG factors, sectoral economy, supply of stainless steel, disruption of logistics chains.*

Основные положения:

- пандемия продемонстрировала, что долгосрочный экономический успех зависит от качества управления рисками в их широком толковании, с учетом существующих концепций изменения нашего мира;
- система ESG нацелена на управление рисками, решение вопросов влияния бизнеса на экологию и его ответственности за социальное развитие персонала и общества в целом;
- конечный результат развития ESG-принципов в деятельности фирмы есть множественная зависимость от состояния дел в отрасли и внутри фирмы, от степени адаптивности экономики к изменяющимся условиям, гибкости фирмы и др.;
- пандемия выступила не только как триггер ряда процессов, но и как «лакмусовая бумажка» для экономики страны, сделавшая очевидными как перспективность некоторых форм общественного взаимодействия (например, дистанционных), так и совершенные в прошлом ошибки (неудачная «оптимизация» системы здравоохранения);
- анализ ситуации на рынке металлопроката в РФ показывает неустойчивость цен и поставок продукции, импортозависимость рынка и наличие проблем в логистике, а также не декларируемую явно, но все же возрастающую значимость ESG-принципов не только на уровне отдельных фирм, но и на уровне межстрановых взаимодействий.

Введение

Кризисы прежних институтов, конфликты политических систем, неустойчивая экономическая среда, помноженные на феномен пандемии, сложились в настоящее время в новую систему координат общественного развития. Все это является совокупностью факторов, выводящих из равновесия систему базовых принципов социально-экономического развития и нарушающих логику экономического роста, основы которой складывались годами и даже десятилетиями. Как следствие, чрезвычайно волатильными стали те константы, с учетом которых формируются решения на уровне отдельно взятых индивида, домохозяйства, фирмы: инфляция, уровень доходов населения, показатели рентабельности фирм и т.д.

Пандемия явилась вызовом для всего мирового сообщества, со всей ясностью продемонстрировав, что долгосрочный успех субъектов любого уровня экономической системы в решающей степени зависит от качества управления рисками в широком понимании, не ограничиваясь стандартными подходами к корпоративному риск-менеджменту и традиционными представлениями о сути рисков и механизмах управления ими.

Именно на управление рисками нацелена система ESG, принципы которой – Environment, Social, Governance – предполагают анализ и решение вопросов влияния бизнеса на экологию, социальное развитие персонала и общества в целом. Речь идет не о непосредственном управлении таким риском, как, например, риск пандемии – видимо, этим управлять невозможно. Однако качественное управление социальными аспектами функционирования фирмы, полноценное взаимодействие с местным сообществом в части решения экологических проблем будет способствовать в значительной степени снижению вероятности реализации рисков, связанных как с пандемией COVID-19, так и с будущими форс-мажорными ситуациями, с которыми еще предстоит столкнуться человечеству.

Методы

В исследовании использован метод анализа социально-экономических явлений на разных уровнях экономической системы, краткое описание сути которого дано в работе [1]. Фактор пандемии рассмотрен через призму концепции изменения мира «VUCA – BANI».

Вместе с тем, исследование системы ESG требует учета междисциплинарных аспектов при анализе экономического, социального и экологического компонентов в деятельности фирмы [8], поскольку результат развития ESG-принципов есть зависимость не только от сложившегося состояния дел в отрасли или внутри фирмы, но и от степени адаптивности экономики к изменяющимся условиям, гибкости самой фирмы, а также от изменения значимости факторов неопределенности для глобальных целей устойчивого развития.

Результаты

По отношению к экономике пандемию, безусловно, следует рассматривать комплексно. Прежде всего, она выступила триггером тех или иных процессов и явлений, которые или уже имели место в допандемийной экономике (дистанционная занятость, онлайн-образование, маркетплейсы и сервисы доставки), или были инициированы по большей части теми тенденциями и обстоятельствами, которые получили развитие в период коронакризиса: локдауны, закрытие границ, нарушение логистических цепочек, шоки в сфере здравоохранения и т.п. Как в первом, так и во втором случае пандемия выступила не только триггером ряда процессов, но «лакмусовой бумажкой», которая, с одной стороны, выявила перспективность некоторых форм общественного взаимодействия, ранее казавшихся вспомогательными, непривычными и не вполне удобными, как, например, дистанционная занятость и дистанционное обучение, с другой стороны – вскрыла и сделала очевидными совершенные в прошлом ошибки (такие, как неудачная «оптимизационная реформа» российской системы здравоохранения).

Отметим, что эта «провокационная» роль пандемии так или иначе проявилась на всех уровнях экономической системы – от макроуровня до уровня отдельных сфер деятельности и регионов, фирм и домохозяйств. Проявилась она и на наноуровне – уровне отдельных индивидов. Так, если кто-то обнаружил для себя полную приемлемость и даже предпочтительность дистанционных форм занятости и организации учебного процесса, быстро к ним приспособился и даже нашел в новой ситуации определенные преимущества, то другие воспринимают прошедшие два года как потерянные с точки зрения учебы, общения, уровня компетенций.

При этом грань между экономическими уровнями довольно подвижна, они органично связаны. Так, например, «в условиях пандемии стало явным наличие на внутрорегиональном и межрегиональном уровнях дифференциации по технологическим возможностям цифровизации, а регионы, слабо втянутые в постиндустриальные процессы, оказались препятствием для быстрой цифровизации на уровне страны» [1, 83]. В современной экономике очень быстро передаются межуровневые информационные сигналы, а через них и «хроническая вибрация» социально-экономической системы в период коронакризиса, со всей очевидностью требующая либо «встроенных стабилизаторов», либо ситуационного вмешательства государства по вводу определенных «амортизаторов», гасящих вибрацию (как, например, использование системы «вертолетных денег» для поддержки населения в условиях локдауна, введенной в действие некоторыми странами Запада).

И здесь представляется уместным обратиться к концепции изменения мира «SPOD–VUCA – BANI» [3], в которую, как нам кажется, весьма плотно вписывается современная ситуация, одним из конституирующих факторов которой явился «черный лебедь» – пандемия коронавируса. Суть этой концепции состоит в том, что на смену простому, относительно стабильному и предсказуемому развитию мира (этот период обозначают аббревиатурой SPOD (Steady – устойчивый, Predictable – предсказуемый, Ordinary – простой, Definite – определенный) в последней четверти XX века пришел мир VUCA, для которого характерны Volatility (нестабильность), Uncertainty (неопределенность), Complexity (сложность), Ambiguity (неоднозначность), мир четвертой промышленной революции, насыщенный источниками ежесекундно меняющейся

информации и плохо поддающийся прогнозированию. Этот мир с его изменчивостью, сложностью, неопределенностью обладает также таким качеством как двусмысленность, неоднозначность: так, например, ощущение полной безопасности от сделки может быть настораживающим индикатором, а ощущение неоднозначности, проблемности – наоборот, может говорить о перспективности данного решения. Мир стал размытым, зыбким, требующим разработки новых индикаторов даже на уровне ощущений. Он стал уклоняться от стереотипных решений, требовать толерантности к неопределенности, к высоким рискам.

Сегодня, в период пандемии, мир переживает переход к новому состоянию – его определяют как BANI-мир, который характеризуют как хрупкий (Brittle), тревожный (Anxious), нелинейный (Nonlinear), непостижимый (Incomprehensible). Нестабильность сменилась хрупкостью, ощущение неопределенности преобразовалось в хроническую тревожность, сложность и неоднозначность конкретизировались, вызрели в нелинейность и непостижимость всего происходящего. Автор концепции BANI-мира, футуролог Жаме Кассио, предлагает и инструментарий сопротивления вызовам, которые формирует так: чтобы преодолеть хрупкость, необходимо особое внимание уделить развитию устойчивости; преодолеть нелинейность происходящего поможет гибкость в принятии решений; прозрачность и развитие интуитивных методов принятия решений обеспечат «ответ» на такую характеристику мира, как непостижимость.

Необходимо отметить, что пандемия как одно из характерных проявлений свойств BANI-мира выступает и как триггер развития вышеупомянутых ESG-принципов. Иначе говоря, все сказанное выше имеет самое прямое отношение к сфере бизнеса, предпринимательства. Пережитый нами двухлетний опыт демонстрирует значительное усиление (за счет фактора пандемии) внешне- и внутривнутриполитической турбулентности и нестабильности социально-экономической ситуации в различных странах и в мировом экономическом пространстве в целом. Глобальная ESG-повестка, с всё большей очевидностью выводящая на первый план экологические и социальные проблемы общества, диктует необходимость корректировки «правил игры» – институтов, противостоящих хаосу, регулирующих социальные и экологические аспекты деятельности фирм, обеспечивающие их адаптивность, гибкость как перманентные характеристики, лежащие в основе успешности их деятельности.

Для более ясного понимания степени влияния пандемии на бизнес, начиная от мелких фирм до глобальных отраслей в мировой экономике, будет интересным рассмотреть текущее состояние дел в металлургической отрасли, в частности, в сфере производства, поставок и продаж нержавеющей металлопродукции. «Практически все ведущие производители и экспортеры нержавеющей стали одновременно являются ее крупными импортерами», поскольку «рынок нержавеющей стали отличается широтой сортамента, из-за чего некоторые предприятия являются специализированными поставщиками определенной продукции» [7, 3]. Как отмечает Волкова А.В., «ключевой особенностью российского рынка нержавеющей продукции является импортозависимость» [7, 4]. В 2021 году зависимость российского рынка от иностранной продукции, т.е. «доля иностранной продукции в общем объеме видимого потребления увеличилась до 79,6 % (в 2020 – 77,1 %)» [4]. При этом «большая часть российского импорта нержавеющей стали представлена листовым прокатом: в 2017–2021 гг. на него приходилось порядка 76–80 % внешних закупок» [7, 4].

Значения показателей, представленных на рисунке 1, имеют неоднозначный характер: ярко выраженный рост импорта нержавеющей металлопродукции в 2021 году, с пиковыми для отрасли значениями во второй половине 2021 года, при относительно небольших колебаниях курса доллара.

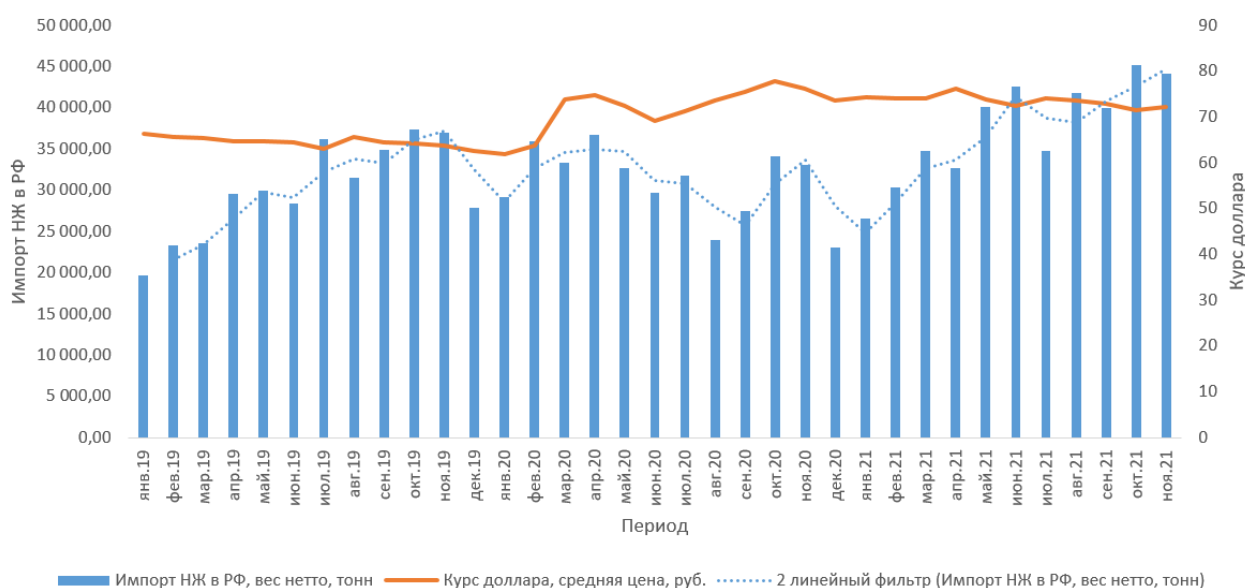


Рис. 1. Импорт нержавеющей металлопроката в РФ и курс доллара США к рублю за период 2019–2021 гг. (составлено авторами по данным [2]).

Рост импорта нержавеющей металлопроката можно увязать с такими факторами, как:

- возвращение отрасли к допандемийному уровню;
- поиск и согласование участниками рынка альтернативных логистических путей от морских портов до производственных площадок, торговых точек, а также рядовых потребителей;
- новые способы перевозок, например, отказ от контейнеров, которые были в явном дефиците (переход к перевозке «навалом», т.е. к бестарной перевозке);
- постепенное снижение уровня ограничительных мер, введенных ранее органами государственной власти;
- отложенный спрос на товар со стороны потребителей.

Ситуация с ценами и поставками нержавеющей проката на протяжении всего 2021 года оставалась крайне неустойчивой, а проведенная закупочная кампания января 2022 года подтвердила опасения относительно отсутствия стабилизации в отрасли. С одной стороны, наблюдается дефицит продукции, с другой – рост цен может спровоцировать ограничение спроса и связанное с этим ослабление потребления.

Сегодня можно констатировать, что мировая рыночная конъюнктура кардинально изменилась, появились новые факторы и обстоятельства, с которыми приходится считаться. Наблюдается преодоление шокового состояния и осознание того, что необходимо адаптироваться к существующей реальности. Понимание специфики современной ситуации, по сути, становится катализатором нового экономического роста с поправками на глобальные факторы. Так, отраслевые игроки на рынке металлотрейдинга, столкнувшись с форс-мажорными обстоятельствами, были вынуждены искать новые, альтернативные логистические пути, способы перевозок, а также оптимизировать взаимоотношения с потребителями с учетом отложенного спроса.

На практике наличие логистических проблем приводит к обсуждению вопросов о справедливом для конкретно взятой отрасли соотношении важнейших элементов оборотного капитала, в частности, производственных запасов. В свою очередь, приостановка производств или существенное снижение объемов производства в ряде стран носит затяжной характер, а вопрос их возобновления не в последнюю очередь связан с соответствием новым требованиям ESG-стандартов.

Обсуждение

Глобально пандемия ускорила ряд социальных и технологических изменений в их взаимосвязи, будь то дистанционная занятость или обучение в формате онлайн, которые, по всей видимости, становятся частью новой «нормальности». Вместе с тем закрытие границ, нарушение традиционных логистических цепочек в поставках сырья и готовой продукции, остановка или, напротив, высокая загруженность производств приводят к научным дискуссиям в среде экономистов о характере и предполагаемой длительности подобных изменений.

Российский рынок сегодня сильно зависит от азиатского (а по факту – китайского и индийского рынков), поэтому любые процессы в экономике Китая имеют выраженную проекцию на российскую экономику. В начале пандемии проявились всем известные проблемы с контейнерами, а точнее, с их отсутствием, что вылилось в многократное повышение стоимости перевозок из Азии. Вслед за тем добавился дефицит морских судов: в 2019–2020 гг. многие крупные перевозчики резко (в 3–4 раза) снизили инвестиции в фрахтование судов и контейнеры по причине замедления торговли и ограничений, связанных с пандемией. Теоретически крупные перевозчики могли бы увеличить скорость судов, которая в последние 20 лет постоянно снижалась, поскольку контейнеровозы становятся все больше, а их скорость в целях экономии топлива – все меньше.

Во второй половине 2021 г. добавились новые факторы, оказывающие влияние на отрасль: проблемы с рудой и электроэнергией. Традиционно Китай получал много руды из Австралии, но в связи с политическими проблемами начались серьезные экономические сложности, а именно – перебои с поставками. Переориентация на поставки из других стран стремительно меняет мировую логистическую систему, что приводит к новым сбоям и удорожаниям.

С электроэнергией ситуация еще сложнее: китайская экономика долгое время базировалась на угольной энергетике, что привело к сильной загрязненности окружающей среды. 15 лет назад Китай сжигал 1 млрд тонн угля, сегодня – уже 6 млрд тонн, что обеспечивает порядка 50 % от выбросов в мире.

Мировое сообщество, понимая опасность подобных масштабов загрязнения от промышленных выбросов в атмосферу, требует от Китая немедленных мер и четкого плана по сокращению угольной энергетике и уменьшения промышленных выбросов. Но перевести Китай в короткий срок на «зеленую энергетiku» вряд ли возможно без радикальной перестройки всей экономики страны, что порождает социальные вопросы как локально, так и в мировом масштабе. В любом случае этот процесс займет не менее 10–20 лет, при том, что есть вариант внедрения и развития атомной энергетике, по своей сути более эффективный и связанный с меньшей степенью загрязнений. Однако необходимо принимать во внимание риски технологических ошибок в атомной энергетике и их чрезвычайную опасность для экологии и систем жизнеобеспечения.

По мере выхода из коронакризиса в Китае наблюдается рост потребления электроэнергии. Традиционно сложившаяся ритмичность поставок угля и руды из Австралии нарушена. Россия стремится увеличивать поставки электроэнергии в Китай, но это дает небольшой прирост, поскольку никто не рассчитывал на резкий скачок спроса. В целях преодоления сложившейся ситуации в настоящее время Китай ввозит дорогостоящий уголь из США, а также импортирует уголь из России и Казахстана, однако возможности значительного увеличения объема этих поставок ограничены пропускной способностью железных дорог.

Огромное влияние на экономику Китая оказывает Индия. Индия, как и Китай, постепенно выходит из коронакризиса и сталкивается с высоким внутренним спросом на электроэнергию, поскольку перезапускаются крупные промышленные предприятия, в том числе в металлургической отрасли, как, например, «Jindal Stainless». Потребляемые экономикой Индии энергоресурсы на 2/3 обеспечиваются ТЭЦ, которые работают на угле. Несмотря на наличие в Индии значительных энергомощностей, две огромные промышленно развитые страны, Индия и Китай,

с населением почти 2,8 млрд человек, испытывают острый дефицит электроэнергии и угля, быстро восполнить который технически невозможно.

По сути, речь идет о макроэкономических проблемах, которые носят межстрановой характер и влекут за собой вмешательство государства. Китайские власти решают эту проблему директивно, выборочно отключая электричество на заводах и в жилых кварталах. Важное событие текущего года для Китая – проведение Олимпиады-2022, где одним из этапов принятия международной комиссией решения о готовности страны к Олимпийским играм является снижение выбросов в атмосферу. Подобные примеры свидетельствуют о том, что в современном мире ESG-принципы реализуются не только на микроуровне фирм, но и на уровне государств, а также в общемировом масштабе.

Заключение

Таким образом, поскольку «реализация любой государственной политики, в том числе конкурентной, осуществляется в институциональной среде» [6, 5], ESG-принципы становятся факторами внешней среды на всех уровнях экономики. Пандемия, как уникальный для современной экономики фактор укрепления тенденций BANI-мира, «создала новые реалии для функционирования и развития хозяйствующих субъектов, породив тем самым не только комплекс проблем, но и новые возможности для развития» [5, 134–135]. На современном этапе развития бизнеса неоднозначными видятся дальнейшие изменения в приоритетности существующих ESG-факторов с позиций различных стейкхолдеров, придерживающихся «ответственного инвестирования» [9]. В новом, довольно хрупком и нелинейном мире большинству инвесторов интересны устойчивые бизнесы и совершенствование инструментов, позволяющих их оценить в контексте управления ESG-рисками.

Литература

1. Ишмухаметов Н.С., Россинская Г.М., Ибрагимова З.Ф. Региональные факторы социально-экономической дифференциации домохозяйств в условиях цифровизации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2021. № 2. С. 78–85. DOI: 10.34773/EU.2021.2.14
2. Информационно-аналитический бюллетень «Спецсталь-Экспресс». 2021. № 154 [Электронный ресурс]. URL: <https://ussa.su/news/2142>
3. Какой мир пришел на смену VUCA? BANI как новый способ осмыслить меняющуюся реальность [Электронный ресурс]. URL: <https://blog.bitobe.ru/article/kakoy-mir-prishel-na-smenu-vuca/>
4. Потребление нержавеющей стали в России выросло на 21,3 % [Электронный ресурс]. URL: <https://ussa.su/news/2163>
5. Реализация приоритетов развития России в условиях влияния дестабилизирующих факторов внешней среды (на примере пандемии COVID-19): коллективная монография / Под общей ред. В.В. Печаткина. Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2021. 194 с.
6. Россинская Г.М., Еникеева Д.Д. Институциональная среда реализации конкурентной политики // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. № 5. С. 4–10. DOI: 10.34773/EU.2019.5.1
7. Рынок нержавеющей металлопродукции. 2021 год / Волкова А.В., Центр развития НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/e78de>
8. Экономика и статистика: сб. науч. трудов межведомственного науч.-метод. семинара (г. Уфа, 1 декабря 2020 г.). / Башкирский госуд. университет; науч. ред. Г.М. Россинская; отв. ред. Н.С. Ишмухаметов. Уфа: РИЦ БашГУ, 2021. 112 с.
9. ESG факторы в инвестировании / PricewaterhouseCoopers, 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.ru/ru/sustainability/assets/pwc-responsible-investment.pdf>

Применение СПГ в системе газоснабжения России: опыт и перспективы

Using LNG in Russia's Gas Supply System: Experience and Prospects

А. АКЧУРИНА, Н. ЗУБАИРОВА

Акчурина Алсу Мунировна, канд. экон. наук, доцент Уфимской высшей школы экономики и управления Уфимского государственного нефтяного технического университета. E-mail: alsu-akchurina@list.ru
Зубаирова Наталия Михайловна, инженер ООО «РН-БашНИПИнефть» (г. Уфа, Россия). E-mail: Natalie-FM@yandex.ru

Природный газ является экологически чистым ископаемым топливом, потребность в котором продолжает расти с каждым годом. На данный момент существуют два экономически обоснованных способа транспортировки природного газа: посредством трубопроводного транспорта или транспортировки в сжиженном виде. Сжиженный природный газ (СПГ) обладает рядом достоинств: компактность при хранении и транспортировке, позволяет диверсифицировать маршруты поставок и обеспечить их бесперебойность и др.

Данная статья посвящена оценке применения СПГ с точки зрения газоснабжения и газификации всей России и отдельных регионов.

Ключевые слова: сжиженный природный газ, газоснабжение, газификация, производство СПГ, транспортировка.

Natural gas is an environmentally friendly fossil fuel, the need for which continues to grow every year. At the moment, there are two economically feasible ways of transporting natural gas: through pipeline transport or transportation in liquefied form. Liquefied natural gas (LNG) has a number of advantages: compactness of storage and transportation, diversification of supply routes and their continuity, etc.

This article is devoted to the assessment of the use of LNG from the point of view of gas supply and gasification throughout Russia and individual regions.

Key words: liquefied natural gas, gas supply, gasification, LNG production, transportation.

Введение

Природный газ сегодня является важным компонентом системы обеспечения энергетических потребностей как в России, также и во всем мире [4]. Основными потребителями природного газа в России являются:

- промышленность (нефтяная, агрохимическая, металлургия и др.), которая обеспечивает 43 % от всего потребления;
- электро- и теплоэнергетика (33 %).
- транспорт и коммунально-бытовой сектор (20 %) [2; 3].

Природный газ является одним из наиболее высокоэнергетических и экологически чистых энергоресурсов. За последние десятилетия в мировой структуре потребления первичных энергоресурсов произошли существенные изменения. Нередки случаи, когда расположение месторождений природного газа не совпадает с основными регионами его потребления и реализации, чем обусловлена необходимость транспортировки значительных объемов газа на большие расстояния.

Существует два основных коммерчески обоснованных способа транспортировки газа конечному потребителю:

- трубопроводный транспорт;
- транспортировка в сжиженном состоянии.

Сжиженный природный газ, или СПГ (англ. LNG – Liquefied Natural Gas) представляет собой обыкновенный природный газ, охлажденный до определенной температуры. Природный

газ в жидком состоянии, в отличие от обычного его состояния, уменьшается в объеме в сотни раз, что дает возможность его компактного хранения и транспортировки [11].

Методы

Транспортировка СПГ является более экономичным способом в сравнении с транспортировкой трубопроводным транспортом, как при перевозках больших объемов газа на значительные расстояния, так и при транспортировке малых объемов на короткие расстояния. При перевозке больших партий СПГ основная доля затрат приходится на погрузочно-разгрузочные работы (сжижение и регазификацию), тогда как при использовании трубопроводов – на саму транспортировку, однако необходимо учитывать, что развитие инфраструктурного комплекса использования СПГ требует крупных первоначальных вложений. Однако в случаях, когда строительство трубопроводов экономически (при небольших объемах транспортировки или сложном рельефе) или политически нецелесообразно, транспортировка СПГ является единственным способом поставки природного газа конечному потребителю.

В настоящее время поставки СПГ обеспечивают около 10–11 % международного рынка природного газа, дополняя классическую транспортировку по трубопроводным сетям, одновременно составляя им конкуренцию.

С 2008 по 2019 год объем транспортировки СПГ, по имеющимся данным компании «Бритиш Петролеум», увеличился в два раза, в то время как поставка газа трубопроводным транспортом между странами уменьшилась ориентировочно на 5 %.

По итогам оценки различных прогнозно-аналитических сценариев от экспертов, а также мировых нефтегазодобывающих и нефтегазотранспортных компаний на ближайшие 20–25 лет, можно сделать вывод, что существует тенденция увеличения потребления природного газа, тогда как потребление всех прочих видов ископаемого топлива будет снижаться. Это предполагает увеличение объемов транспортировки газа.

Результаты

Одной из приоритетных задач для всей газовой отрасли Российской Федерации является газификация регионов. В настоящее время в РФ наблюдается неравномерная сетевая газификация регионов (см. таблицу).

Согласно статистическим данным, приведенным в таблице, более 25 % регионов РФ имеют уровень сетевой газификации менее 50 %. Как отмечалось выше, в определенных случаях транспортировать природный газ по трубопроводным сетям экономически нецелесообразно.

В «Долгосрочной программе развития производства сжиженного природного газа в РФ», утвержденной Правительством РФ 16.03.2021 г., отмечается, что уровень газификации в среднем по стране на 01.01.2020 г. составляет 70,1 %. В регионах Восточной Сибири и Дальнего Востока наблюдаются самые низкие показатели, что обусловлено низкой платежеспособностью населения и максимальной удаленностью от газовых ресурсов.

Все проекты газовой отрасли в РФ имеют различные преимущества и недостатки. Однако существует ряд действующих государственных программ для поддержки и развития трубопроводных сетей и транспортировки СПГ, в которых указано, что данные виды транспорта должны взаимодополнять друг друга, не конкурируя между собой.

В настоящее время уже действует или реализуется целый ряд проектов в области производства СПГ.

1) Действующие проекты:

– «Сахалин-2 СПГ». Введен в эксплуатацию в 2009 году, оператором выступает компания «Сахалин Энерджи». Прогнозная производительность технологических мощностей завода 9,6 млн тонн СПГ в год. Однако наблюдается положительная динамика производства СПГ (11,41 млн тонн в 2018 году) [10];

**Газификация регионов РФ природным газом по состоянию
на январь 2020 года**

Регион РФ	Уровень газификации, %	Регион РФ	Уровень газификации, %
Белгородская область	99,8	Ивановская область	77,5
Ставропольский край	99,8	Смоленская область	76,6
Московская область	99,6	Калининградская область	76,3
Республика Татарстан	99,5	Республика Крым	75,5
Самарская область	99,5	Удмуртская Республика	75,2
Оренбургская область	98,4	Пермский край	74,8
Республика Мордовия	97,7	Челябинская область	73,0
Кабардино-Балкарская республика	96,8	Ленинградская область	69,4
Рязанская область	96,4	Тверская область	67,5
Северо-Кавказский федеральный округ	96,2	Вологодская область	61,1
Санкт-Петербург	94,3	Курганская область	58,8
Республика Башкортостан	93,1	Камчатский край	58,2
Брянская область	92,3	Костромская область	57,5
Астраханская область	92,0	Новгородская область	57,1
Краснодарский край	89,3	Ямало-Ненецкий автономный округ	48,3
Орловская область	90,5	Республика Коми	45,6
Липецкая область	90,5	Псковская область	44,2
Воронежская область	90,3	Кировская область	41,9
Республика Дагестан	89,5	Ханты-Мансийский автономный округ	39,9
Пензенская область	89,3	Сахалинская область	38,0
Республика Адыгея	89,1	Омская область	31,9
Ростовская область	89,1	Новосибирская область	30,3
Калужская область	88,5	Хабаровский край	17,9
Волгоградская область	88,3	Томская область	13,6
Тульская область	87,5	Алтайский край	13,3
Курская область	85,6	Архангельская область	13,2
Нижегородская область	84,9	Иркутская область	8,1
Ярославская область	84,1	Республика Карелия	7,9
Карачаево-Черкесская Республика	83,2	Амурская область	–
Владимирская область	83,0	Мурманская область	–
Тамбовская область	81,5		

– «Ямал СПГ». Проект реализован ПАО «НОВАТЭК» в Арктическом регионе в 2019 году. Проектная производительность завода – 15,6 млн тонн СПГ в год. Обеспечивает круглогодичные поставки СПГ на рынки стран Азиатско-Тихоокеанского региона и Европы [8];

– «Криогаз-Высоцк СПГ». Проект реализован ПАО «НОВАТЭК» в порту Высоцк Ленинградской области на Балтийском море в 2019 году. Мощность проекта составляет 660 тыс. тонн СПГ в год [7].

2) Строящийся проект:

– «Арктик СПГ-2». Проектом предусмотрено строительство технологического комплекса по производству 19,8 млн тонн СПГ в год. Оператором проекта является ООО «Арктик СПГ 2», совместное предприятие ПАО «НОВАТЭК» [6].

3) Проектируемые проекты:

– «Обский СПГ». На этапе проектирования предусмотрено строительство завода мощностью 4,8 млн тонн. Инвестирование проекта осуществляется предприятием ПАО «НОВАТЭК» [5];

– «Балтийский СПГ». Проектная мощность предприятия закладывается в диапазоне 10 млн тонн СПГ в год, с перспективой увеличения производства до 15 млн тонн в год. Строительство объекта планирует осуществлять компания ООО «Газпром СПГ Санкт-Петербург» [1].

Обсуждение

СПГ наиболее востребован для газификации Восточной Сибири, Дальнего Востока, Республики Саха (Якутия). Согласно прогнозам, к 2035 году более половины совокупного потребления СПГ будет приходиться на Дальневосточный регион. Также перспективными являются регионы Северо-Западного федерального округа – это, в первую очередь, негазифицированная на текущий момент времени Мурманская область и округ [11].

Согласно имеющемуся текущему перспективному прогнозу, Петрозаводская ТЭЦ в Республике Карелия к 2024 году будет переведена на СПГ. К 2035 году в Республике Коми, Псковской и Ленинградской областях, спрос на СПГ удвоится по сравнению с минимальным уровнем в 2024 году.

Заключение

Проанализировав существующее положение дел в газовой отрасли в части транспортировки природного газа, можно сделать вывод о недостаточной на данный момент мощности развития автономной газификации, то есть транспортировании сжиженного газа. СПГ дает возможность газификации разных объектов без строительства трубопроводных систем, а транспортируется до конечного потребителя посредством автомобильного, железнодорожного или морского транспорта. Автономное газоснабжение на базе СПГ позволит повысить эффективность систем энергоснабжения и уровень социально-экономического развития РФ.

Литература

1. Балтийский СПГ: проектирование и строительство [Электронный ресурс]. URL: <https://fb.ru/article/269154/baltiyskiy-spg-proektirovanie-i-stroitelstvo>
2. Мусина Д.Р. Ценообразование на природный газ на внутреннем рынке России // Вестник экономики и менеджмента. 2019. № 2. С. 9–14.
3. Мусина Д.Р. Цены на природный газ и энергоэффективность экономики России // Вестник экономики и менеджмента. 2020. № 3. С. 12–15.
4. Мусина Д.Р., Низамова Г.З., Гайфуллина М.М. Ценообразование на мировом рынке природного газа // Электронный научный журнал «Нефтегазовое дело». 2018. № 2. С. 188–208.
5. Обский СПГ [Электронный ресурс]. URL: <https://energybase.ru/processing-plant/novatek-ob-Ing>
6. Проект «Арктик СПГ-2» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.novatek.ru/ru/business/arctic-Ing/>
7. Проект «Криогаз-Высоцк» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.novatek.ru/ru/business/criogas/>
8. Проект «Ямал СПГ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.novatek.ru/ru/business/yamal-Ing/>
9. Распоряжение Правительства РФ от 16 марта 2021 г. № 640-р «Об утверждении долгосрочной программы развития производства сжиженного природного газа в РФ».
10. «Сахалин-2». Первый в России завод по производству сжиженного природного газа [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gazprom.ru/projects/sakhalin2/>
11. Федорова Е.В. Комплексное научно-технологическое обоснование производства сжиженного природного газа. Дисс. ... д-ра техн. наук: 05.17.07 / Федорова Елена Борисовна. М., 2019. 360 с.

Теневая экономика России в условиях санкций Russia's Shadow Economy under Sanctions

А. РАХМАТУЛЛИН

Рахматуллин Аскар Мидхатович, аспирант Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: rakh.askar@mail.ru

В статье представлены предпосылки к росту теневой экономики России в условиях санкций, введенных странами Западной Европы и США. Проведена классификация санкций по количественному фактору. Проанализировано положительное и негативное влияние санкций на экономику страны.

Ключевые слова: теневая экономика, безработица, кризис, валютный рынок, санкции, капитал.

The article presents the prerequisites for the growth of the shadow economy of Russia in the conditions of sanctions imposed by the countries of Western Europe and the United States. Classification of sanctions by quantitative factor. The positive and negative impact of sanctions on the country's economy.

Keywords: shadow economy, unemployment, crisis, currency market, sanctions, capital.

Основные положения

1. В условиях санкций со стороны стран Запада темпы экономического развития РФ заметно снизятся, возможен высокий рост теневой экономики.
2. В условиях новых реалий имеется необходимость значительного сокращения теневой экономики посредством освоения новых платежных систем с обеспечением условий для интенсивного экономического роста.

Введение

Весной 2022 года, в условиях специальной военной операции России на территории Украины, западные страны ввели ряд санкций в отношении нашей страны. Целью введения санкций, в частности, является прекращение специальной операции и подрыв экономики РФ в целом.

На фоне ряда санкций предполагается рост теневой экономики во многих секторах экономики Российской Федерации.

Предпосылками к росту теневой экономики могут послужить как сами санкции, так и ответная реакция Правительства РФ на них.

Для позитивного (как для граждан, так и для экономики России в целом) урегулирования хозяйственных отношений необходимо оперативное принятие управленческих решений, идущих в ногу со временем.

Методы

В процессе исследования были применены методы экономико-статистического анализа, синтеза экономической информации, метод сравнительного анализа.

Результаты

Санкции против России можно разделить на две категории – частные (персональные) санкции и общие.

Первая категория санкций направлена против определенного юридического или физического лица, например, санкции против банков («Альфа-банк», «Открытие», «Россия» и

«Промсвязьбанк»), принятые во втором пакете санкций Евросоюза. В отношении указанных банков запрещается совершение сделок, включая покупку и продажу, а также инвестирование, операции с ценными бумагами, выпущенными после 12 апреля 2022 года.

Под общими санкциями подразумеваются некоторые ограничения в отношении резидентов Российской Федерации в целом, например, закрытие для российских самолетов воздушного пространства некоторых стран.

Конечно, ограничение экономической деятельности как в отношении всего государства, так и в отношении отдельных субъектов предпринимательской деятельности пагубно влияет на экономику в целом. В условиях так называемой «ограниченной» экономической деятельности имеется преопределяющая вероятность роста обращения денежных средств в наличной форме, рост безработицы и преступности.

В условиях «ограниченной» экономической деятельности государству предстоит разрешить сложные операционные задачи как на внутреннем, так и на внешнем рынке, определить новый вектор экономического развития уже в парадигме санкций, объявленных странами Запада в 2014 году.

Обсуждение

Под влиянием санкций 2022 года крупные IT-компании международного уровня отключили граждан Российской Федерации от платежных систем Apple pay и Google pay, банковские карты Visa и MasterCard частично перестали работать. Практически 70% граждан нашей страны оплачивали товары и услуги посредством прикладывания мобильного телефона к терминалам оплаты. Однако с 10 марта данная функция стала недоступной. В свете указанных ограничений большинство граждан начнут оплачивать товары и услуги за наличный расчет. Таким образом, ряд транзакций станет не отслеживаемым, а в условиях нынешних ограничений предполагается увеличение объема наличных денежных средств на территории России.

Еще одной предпосылкой к росту объемов наличности на территории России является курс рубля к валюте, который установился в конце февраля – начале марта 2022 года, а также ограничения, введенные Центральным банком РФ по операциям с валютой. Так, по новым правилам ЦБ РФ, россияне до 9 сентября могут снять валюту наличными только в объеме до 10 тысяч долларов, выросла комиссия за валютные операции. Резкие изменения на валютном рынке могут способствовать активизации незаконной деятельности среди так называемых «валютчиков», широко распространенных в 90-х годах прошлого века. Обмен валюты на рубли является банковской операцией, следовательно, предполагается всплеск незаконной банковской деятельности среди населения, ответственность за которую предусмотрена ст. 172 УК РФ.

Конечно же, операции с денежными средствами и с валютой в наличной форме никаким образом не могут быть отслежены государством. Таким образом, немалая доля денежных средств граждан уходит в тень.

Одним из способов урегулирования данной проблемы является активизация использования единой платежной системы UnionPay, которая заменит системы Visa и MasterCard.

Исполняя санкционные ограничения, ряд иностранных компаний приостанавливают свою деятельность на территории Российской Федерации. Следствием этого является безработица для определенного количества граждан, что также неблагоприятно скажется на экономике страны.

В такое нелегкое время перед государством возрастает важность решения задачи по созданию новых рабочих мест, а также оказанию поддержки гражданам, потерявшим работу в условиях специальной военной операции России на Украине.

Впрочем, в условиях санкционных ограничений можно отметить и положительные для развития экономики факторы (которые проявятся в долгосрочной перспективе). Отсутствие иностранных инвестиций, техники, производств может привести к интенсивному экономическому росту, обусловленному более эффективным использованием факторов производства.

Факторами интенсивного роста являются: внедрение новых технологий и других достижений научно-технического прогресса, улучшение организации производства, повышение квалификации работников, рациональное распределение ресурсов, экономия на масштабе.

К примеру, после событий 2014 года (присоединение Крыма к территории Российской Федерации), действие санкций не прошло бесследно для экономики России. Санкциями были затронуты важные сферы экономики, которые приносили значительный доход в российский бюджет [1].

Введение санкций США в отношении российского бизнеса повлияло на увеличение оттока частного капитала из России. Динамика чистого оттока капитала из Российской Федерации представлена на рис. 1. Как видно из графика, по итогам 2019 г. чистый отток капитала из страны снизился на 57,67 % по сравнению с 2018 г.

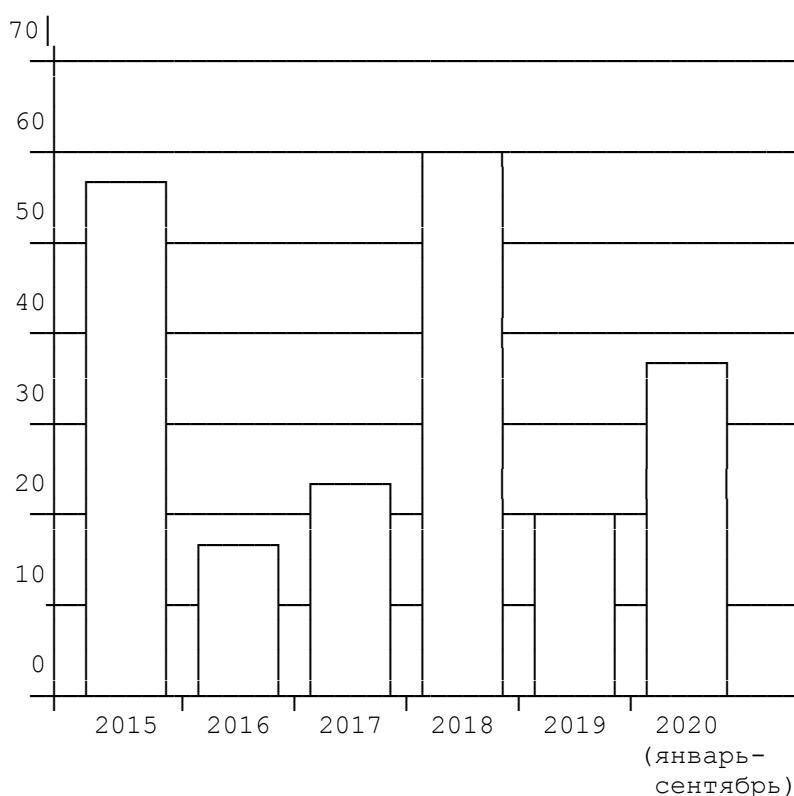


Рис. 1. Динамика чистого оттока капитала из России в 2014–2020 годах (млрд \$)

Вместе с тем чистый вывоз капитала из России частным сектором за январь-сентябрь 2020 г., по предварительной оценке ЦБ, вырос на 61 % по сравнению с показателем за предыдущий год и составил 35,5 млрд долл. [4].

Санкционные действия против России также коснулись и процесса инфляции (рис. 2). За последние четыре года пики инфляции колебались в пределах 5,4 % (в 2016 г.) и 3 % (в 2019 г.). По информации Росстата России, за январь-ноябрь 2020 г. цены в Российской Федерации выросли на 4,05 %.

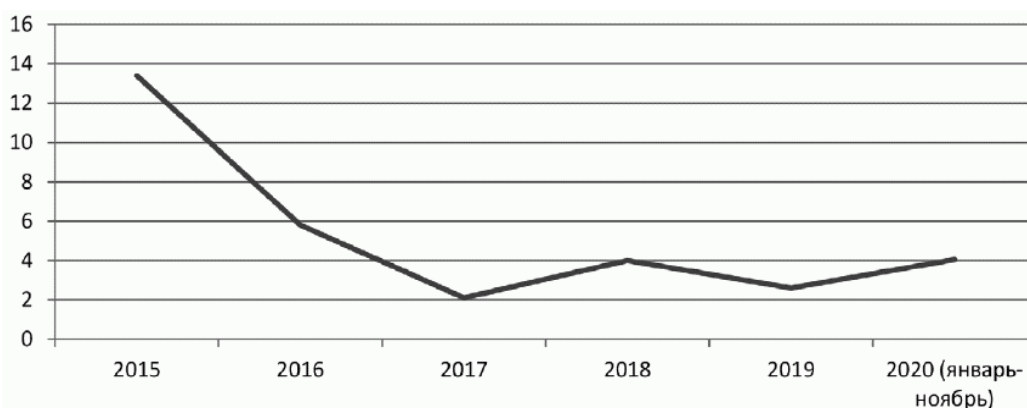


Рис. 2. Динамика изменения инфляции в России за период с 2014 г. по январь-ноябрь 2020 г. (%)

Таким образом, инфляция за 11 месяцев превысила прогноз Правительства России на весь 2020 г. (3,8 %), подобравшись к границе интервала, определенного Банком России (3,9–4,2 %) [3].

Снижение ключевой ставки является подтверждением тому, что российская экономика даже в период действия санкций имеет тенденцию к росту.

Следует отметить, что введение санкций в значительной мере повлияло на развитие собственного производства продовольствия. Импортозамещение в сельском хозяйстве создало конкурентную среду и повысило продовольственную безопасность страны.

Заключение

В условиях турбулентной экономики, которая в РФ стала таковой весной 2022 года, государству, частному бизнесу и рядовым гражданам предстоит резкая адаптация в условиях сменяющих друг друга санкций, а также огромная работа по обеспечению импортозамещения, укреплению рубля на международном рынке и ускорению технического прогресса.

Оценивая действие экономических санкций в отношении Российской Федерации, следует признать, что определенную цель в торможении развития российской экономики они, безусловно, сыграли. Однако необходимо отметить тот факт, что от действия введенных санкций пострадала и экономика самих стран-инициаторов ограничений. Более того, власти России учли ситуацию, в которую страна попала после введения санкций 2014 года, и начали реализацию программы импортозамещения. В настоящее время в сфере производства мяса и мясных продуктов, молока и молочных продуктов, овощей и фруктов, где ранее доминировал импорт, перевес на стороне российских производителей. Такие же процессы происходят и в других сферах российской экономики [2].

Литература

1. Балабин О.И. Применение экономических санкций в отношении России в контексте права ВТО // Таможенное дело. 2021. № 2. С. 9–12.
2. Бойко А.А. Международные экономические санкции // Наука, техника и образование. 2015. № 3 (9). С. 3–4.
3. Инфляция в РФ за 11 месяцев превысила прогноз правительства на весь год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/business/739999>
4. Центральный банк Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cbr.ru>

Анализ дифференциации регионов РФ по уровню развития малого предпринимательства

Analysis of Differentiation of Regions of the Russian Federation by the Level of Small Business Development

Л. ЗОЛотова, Л. ПОРТНОВА

Золотова Людмила Владимировна, канд. экон. наук, доцент, директор Оренбургского филиала Российского экономического университета (РЭУ) имени Г.В. Плеханова. E-mail: zolotova.lu@rambler.ru

Портнова Лидия Владимировна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры финансов и менеджмента Оренбургского филиала РЭУ имени Г.В. Плеханова. E-mail: naukaorenrea@list.ru

Малое предпринимательство оказывает положительный эффект на развитие экономики как отдельного региона, так и страны в целом, а также способствует решению многих социально-экономических проблем. В статье проведен анализ структурных сдвигов в динамике показателей малого предпринимательства регионов России за 2008–2019 годы, дифференциации субъектов РФ по показателям развития малого предпринимательства в 2008 год и 2019 год. Поведенное исследование позволило оценить вариацию показателей развития малого бизнеса по регионам России.

Ключевые слова: Россия, субъекты РФ, малый бизнес, структура, динамика, вариация, кластеры.

Small business has a positive effect on the development of the economy of both a particular region and the country as a whole, and also contributes to the solution of many socio-economic problems. The article analyzes structural shifts in the dynamics of indicators of small business in the regions of Russia for 2008-2019, differentiation of the subjects of the Russian Federation in terms of the development of small business in 2008 and 2019. The conducted research made it possible to assess the variation in the indicators of small business development in the regions of Russia.

Key words: Russia, subjects of the Russian Federation, small business, structure, dynamics, variation, clusters.

Основные положения

1. Внутренняя структура основных показателей деятельности малого предпринимательства в субъектах Российской Федерации крайне неустойчива. Из-за того, что она имеет тенденцию к изменению во времени, возникает необходимость в изучении структурных сдвигов.
2. Кластерный анализ позволил изучить дифференциацию субъектов РФ по степени развития малого бизнеса и сделать выводы о значительной вариации показателей этого развития.
3. Результаты проведенного исследования могут быть взяты за основу при разработке политики государства в области поддержки малого бизнеса в России с целью сглаживания различий между субъектами РФ по основным индикаторам развития данной сферы экономики.

Введение

Социально-экономическая нестабильность в развитии страны ставит перед органами власти задачу поиска вариантов, способствующих снижению воздействия негативных факторов. Одним из вариантов диверсификации экономики является создание основ и улучшение условий для функционирования субъектов в сфере малого предпринимательства. В условиях современных вызовов основная нагрузка приходится на сектор малого предпринимательства, которому необходимо быстро адаптироваться к изменяющимся условиям функционирования [6]. Кризисные условия развития экономики в 2008 г., санкции со стороны США и Европы в 2014 г., пандемия коронавируса и другие потрясения внесли свои коррективы в развитие данного сектора. В этой связи особую актуальность приобретает изучение потенциала развития данной сферы по

регионам страны. Для исследования выбран период времени с 2008 г. по 2019 г., характеризующийся неравномерным развитием как мировой, так и российской экономики.

Малое предпринимательство эволюционировало совместно с экономикой стран мира, в связи с этим обстоятельством учёные характеризовали эту сферу по-разному, в зависимости от особенностей конкретного временного периода. Изучению трактовки малого предпринимательства с точки зрения истории экономических учений посвящены работы зарубежных ученых, таких как А. Смит, Р. Кантильон, М. Вебер, П. Друкер, А. Маршалл и др. [4]. В отечественных исследованиях также уделено внимание определенным характеристикам малого предпринимательства. Так, в работах А.Н. Азрилияна [3], П.А. Бабошкиной [2], Д.Э. Сорокина [10], и др. малое предпринимательство рассматривается с точки зрения деятельности экономического агента. Чаще всего в работах современных российских исследователей рассматриваются тенденции и перспективы развития малого бизнеса, предпринимаются попытки построения системы показателей, характеризующей сферу малого бизнеса. К таковым относятся работы М.Х. Абидова [1], Л.В. Золотовой [6], Л.В. Портновой [9], Е.А. Долгих [5], Т.А. Першиной [5], М.М. Махмудовой [8], С.В. Тереховой [11] и др. Вопросам исследования регионального потенциала развития малого бизнеса с помощью методов экономико-статистического анализа уделяется недостаточное внимание. Обозначенная проблема обусловила цель работы, которая заключается в анализе дифференциации регионов РФ по потенциалу развития малого предпринимательства через применение экономико-статистического инструментария.

Методы

В работе, наряду с общенаучными методами – анализом и систематизацией – использованы методы исследования структурных сдвигов, кластерный анализ, а также методы представления данных посредством таблиц. Эмпирической основой для анализа выступили официальные данные Росстата.

Результаты и обсуждение

Внутренняя структура основных показателей деятельности малого предпринимательства по субъектам Российской Федерации крайне неустойчива. Из-за того, что она имеет тенденцию к изменению во времени, возникает необходимость в изучении структурных сдвигов.

Изучение структурных сдвигов за период 2008–2019 г. проводилось по следующим распределениям регионов РФ (без учета микропредприятий):

- по числу единиц малого предпринимательства;
- по числу работников сектора малого предпринимательства;
- по размеру заработной платы сферы малого предпринимательства;
- по объемам капитальных вложений;
- по объему оборота малого предпринимательства.

С целью осуществления количественной оценки изменений в анализируемых структурах, произведён расчёт обобщающих показателей структурных сдвигов (табл. 1).

Таблица 1

Показатели структурных сдвигов в распределениях по показателям развития малого бизнеса по субъектам Российской Федерации в 2019 г. по сравнению с 2008 г., %*

Признаки структурной группировки	KG	IS	JR
Число единиц малого предпринимательства	8,75	9,55	6,20
Средняя численность работников малого предпринимательства	15,08	15,08	11,24
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников малого предпринимательства	5,29	27,51	3,75
Инвестиции в основной капитал малого предпринимательства	11,51	6,33	8,17
Оборот малого предпринимательства	29,41	18,53	21,26

* Рассчитано авторами на основе источника [7].

По результатам анализа структуры и структурных сдвигов в динамике показателей малого предпринимательства прослеживаются незначительные структурные сдвиги по всем анализируемым показателям, в среднем колеблющиеся в районе 3–30 %.

Так, согласно расчету коэффициента Гатева, наибольший процент изменений характерен для распределения регионов РФ по средней численности работников и обороту МП.

Индекс Салаи указывает, что распределения регионов РФ по обороту МП и заработной плате работников сферы малого предпринимательства в 2019 г. по сравнению с 2008 г. отличаются на 18,53 % и 27,51 % соответственно.

Результаты расчетов индекса В. Рябцева, имеющего оценочную шкалу, позволяют отметить, что существенными можно признать только сдвиги в распределения регионов России по числу работников в малом бизнесе и обороту МП, остальные структуры имеют низкий или весьма низкий уровень различий.

С целью определения различий субъектов Российской Федерации по потенциалу развития малого предпринимательства осуществлена кластер-процедура с помощью ППП «STATISTICA» на основе индикаторов, характеризующих потенциал сферы малого бизнеса России за 2008 и 2019 гг. соответственно.

В качестве подобных индикаторов были взяты:

Y₁ - инвестиции в основной капитал МП, млн руб.;

Y₂ – число занятого населения в сфере МП, тыс. чел.;

Y₃ - оборот малых предприятий, млрд руб.;

Y₄ – количество субъектов малого предпринимательства;

Y₅ – оплата труда сферы малого предпринимательства, руб./мес. [7].

Оценка потенциала развития малого предпринимательства по субъектам РФ в 2008 и 2019 гг. году по показателям Y₁–Y₅ осуществлена по 77 регионам РФ (без учета некоторых регионов, отсутствие данных по которым делает процедуру кластеризации невозможной). Метод k-средних был использован в качестве основного при построении многомерной группировки.

По таблице 2 видно, что значения по всем показателям потенциала малого предпринимательства в среднем по первому кластеру в несколько раз выше, чем во втором и третьем. Однако по показателю среднего размера оплаты труда в месяц значения в среднем выше в третьем кластере, чем в первом и втором.

Так, в 2008 г. в первый кластер вошли 12 субъектов (16 % от общего числа). Второй кластер является самым многочисленным, к нему были отнесены 58 субъектов (75 % от общего числа). Третий кластер включает в себя 7 субъектов (9 % от общего числа субъектов) (табл. 3).

Таблица 2

Средние величины по группам субъектов РФ

Индикатор	Группа 1	Группа 2	Группа 3
2008 г.			
Y1	13071,7	2502,0	1515,1
Y2	255,6	56,3	41,0
Y3	480,2	63,4	64,7
Y4	11207,3	2308,1	1529,4
Y5	16883,6	12927,6	26803,9
2019 г.			
Y1	929834,2	3268623,2	150049,2
Y2	240512,0	797798,0	53712,8
Y3	1151406684,5	9076574575,0	178892236,9
Y4	8608,0	35746,0	1908,9
Y5	51472,5	94294,0	39374,5

Рассчитано авторами на основе источника [2].

Результаты кластер-процедуры по данным за 2008 г.

Группа 1	Группа 2	Группа 3
12 субъектов РФ	58 субъектов РФ	7 субъектов РФ
<p>Города: Москва, Санкт-Петербург; Области: Московская, Волгоградская, Ростовская, Нижегородская, Самарская, Свердловская, Новосибирская; Республики: Башкортостан, Татарстан; Краснодарский край</p>	<p>Области: Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Ивановская, Калужская, Костромская, Курская, Липецкая, Орловская, Рязанская, Смоленская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Ярославская, Архангельская, Вологодская, Калининградская, Ленинградская, Новгородская, Псковская, Астраханская, Кировская, Оренбургская, Пензенская, Саратовская, Ульяновская, Курганская, Иркутская, Кемеровская, Омская, Томская, Амурская; Края: Приморский, Хабаровский, Ставропольский, Пермский, Алтайский, Забайкальский, Красноярский; Республики: Карелия, Адыгея, Дагестан, Кабардино-Балкарская, Калмыкия, Карачаево-Черкесская, Северная Осетия – Алания, Чеченская, Марий Эл, Мордовия, Удмуртская, Чувашская, Алтай, Бурятия, Тыва, Хакасия; Еврейская автономная область</p>	<p>Области: Мурманская, Тюменская, Магаданская, Сахалинская; Республики: Коми, Саха (Якутия); Камчатский край</p>

В целом, средние значения показателей деятельности малого предпринимательства в субъектах 1 кластера (табл. 2) выше, чем в других; это позволяет отнести их к регионам с наилучшим уровнем развития малого предпринимательства.

По показателям деятельности малых предприятий в РФ осуществлена кластеризация по данным 2019 года (табл. 4).

Результаты кластер-процедуры по данным за 2019 г.

Группа 1	Группа 2	Группа 3
6 субъектов РФ	1 субъект РФ	70 субъектов РФ
<p>Города: Санкт-Петербург; Области: Московская, Свердловская, Тюменская; Краснодарский край; Республика Татарстан</p>	<p>г. Москва</p>	<p>Области: Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Ивановская, Калужская, Костромская, Курская, Липецкая, Орловская, Рязанская, Смоленская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Ярославская, Архангельская, Вологодская, Калининградская, Ленинградская, Новгородская, Псковская, Астраханская, Кировская, Оренбургская, Пензенская, Саратовская, Нижегородская, Ульяновская, Курганская, Иркутская, Кемеровская, Омская, Томская, Амурская; Мурманская, Магаданская, Сахалинская; Ростовская; Самарская; Саратовская, Новосибирская; Края: Ставропольский, Пермский, Алтайский, Красноярский, Забайкальский, Камчатский, Приморский, Хабаровский; Республики: Карелия, Коми, Адыгея, Калмыкия, Дагестан, Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская, Северная Осетия – Алания, Чеченская, Башкортостан, Марий Эл, Мордовия, Удмуртская, Чувашская, Алтай, Тыва, Хакасия, Бурятия, Саха (Якутия); Еврейская автономная область</p>

Так, в первый кластер включены 6 субъектов (8 % от общего числа). Второй кластер включает в себя только один субъект (1 % от общего числа), что свидетельствует об аномальном выбросе. В третий кластер включена большая часть субъектов – 70 субъектов (91 % от общего числа).

Согласно таблице 1, второй кластер, состоящий из одного субъекта РФ, характеризуется наибольшими средними значениями показателей деятельности малого предпринимательства, что позволяет его отнести к кластеру с высоким потенциалом развития малого предпринимательства.

Группа, состоящая из 6 субъектов РФ, имеющая средние значения по всем показателям деятельности малого предпринимательства относительно второго и третьего кластера, может быть охарактеризована как кластер со средним потенциалом развития малого предпринимательства – это кластер 1.

Самый многочисленный, третий кластер, включающий 70 субъектов РФ, характеризуется наименьшими средними значениями по всем показателям деятельности малого предпринимательства, что позволяет его охарактеризовать как кластер с низким потенциалом развития малого предпринимательства.

Таким образом, проанализировав состав субъектов, отнесенных к каждому из кластеров с различными уровнями, можно сделать вывод, что произошли значительные изменения.

Во-первых, число субъектов, характеризующихся низким уровнем потенциала для развития малого предпринимательства, значительно выросло в 2019 г. по сравнению с 2008 г. Число субъектов РФ, сменивших средний уровень потенциала для развития малого предпринимательства на низкий уровень развития, значительно выросло. Из кластера с низким уровнем потенциала развития малого предпринимательства в кластер со средним уровнем переместилась Тюменская область. Единственным субъектом, сохранившим высокий уровень развития потенциала для развития малого предпринимательства, является город Москва, иные субъекты перешли в кластер с низким уровнем потенциала.

Во-вторых, третий кластер, содержащий наименьшее число субъектов (7 субъектов в 2008 г.) и характеризующийся наименьшим уровнем потенциала для развития малого предпринимательства, сменился на кластер, содержащий наибольшее число субъектов (70 субъектов в 2019 г.), но при этом сохраняющий наименьший потенциал для развития малого предпринимательства.

Заключение

По итогам выполненного исследования можно сделать вывод о том, что распределение регионов России по показателям развития малого бизнеса в 2019 г. по сравнению с 2008 г. отличается своей неравномерностью. Расчёт коэффициентов структурных сдвигов в распределениях регионов России по индикаторам развития малого бизнеса позволил выделить существенные уровни различий в структурах, сформированных по признакам численности работников в малом бизнесе и обороту МП. В ходе кластерного анализа получены группы регионов России, характеризующиеся высоким, средним и низким потенциалом развития малого предпринимательства. Выявлены существенные изменения в составе кластеров. Результаты сравнения кластер-групп могут быть взяты за основу при разработке политики государства в области поддержки малого бизнеса в России с целью сглаживания различий субъектов РФ по основным индикаторам развития данной сферы экономики.

Литература

1. Абидов М.Х., Годяцкий Д.Ю. Сравнительный анализ развития малого предпринимательства Республики Дагестан // УЭПС: управление, экономика, политика, социология. 2016. № 3. С. 28–34.
2. Бабошкина П.А. Предпринимательство как экономическая категория // Евразийский союз ученых. 2014. № 8-1. С. 27–29.

3. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. М.: Институт новой экономики, 2008. С. 543.
4. Григорьев И.Г. К вопросу о малом предпринимательстве // *Universum: экономика и юриспруденция*. 2021. № 3. С. 10–14.
5. Долгих Е.А., Першина Т.А. О развитии малого предпринимательства в Российской Федерации // *Инновационные аспекты развития науки и техники*. 2021. № 1. С. 135–139.
6. Золотова Л.В., Портнова Л.В. Статистический анализ динамики и прогнозирование основных показателей развития малого предпринимательства в России // *Сб. трудов I Национальной науч.-практич. конф. «Теория и практика финансово-хозяйственной деятельности предприятий различных отраслей»*. 2019. С. 557–560.
7. Институциональные преобразования в экономике [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/14036>
8. Махмудова М.М. О современном состоянии малого бизнеса в Уральском Федеральном округе // *Вопросы управления*. 2015. № 1. С. 152–160.
9. Портнова Л.В., Уланков Ф.В., Кузнецова А.В. Состояние и тенденции развития малого предпринимательства в России до пандемии: анализ основных показателей // *Сб. науч. трудов XVI Междунар. науч.-практич. конф. «Актуальные проблемы экономической деятельности и образования в современных условиях»*. Волгоград, 2021. С. 135–142.
10. Сорокин Д.Е., Сухарев О.С. Структурно-инвестиционные задачи развития экономики России // *Экономика. Налоги. Право*. 2013. № 3. С. 4–15.
11. Терехова С.В. Состояние и особенности развития малого бизнеса в России // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2017. Т. 10. № 1. С. 178–194.

DOI: 10.34773/EU.2022.2.7

Анализ обеспечения экономической безопасности национального проекта «Демография»

Analysis of Economic Security of the National Project «Demography»

В. САРКИСОВ

Саркисов Владимир Арамаисович, выпускник аспирантуры Финансового университета при Правительстве РФ. E-mail: sarkisovlr@gmail.com

Данная статья посвящена анализу демографической ситуации в России, где в рамках поддержки населения реализуется национальный проект «Демография», направленный на повышение уровня рождаемости. Однако текущая экономическая ситуация, выражающаяся в снижении реальных располагаемых доходов населения, росте долговой нагрузки и отсутствии прироста численности рабочих мест подрывает финансовую устойчивость домохозяйств, что снижает суммарный коэффициент рождаемости. В процессе анализа были изучены нормативно-правовые акты, статистические данные, экономические показатели. Сформированные результаты позволили сделать вывод о необходимости, в первую очередь, изменения экономической ситуации, так как меры поддержки граждан при рождении детей не позволяют значительным образом изменить демографическую ситуацию.

Ключевые слова: национальные проекты, демография, финансовая поддержка семей при рождении ребенка, экономическая безопасность.

This article is devoted to the analysis of the demographic situation in Russia, as part of the support of the population, the national project «Demography» is being implemented, aimed at increasing the birth rate. However, the current economic situation, expressed in a decrease in real disposable incomes of the population, an increase in the debt burden and a lack of job growth, undermines the financial stability of households, which reduces the total fertility rate. In the process of analysis, normative legal acts, statistical data, and economic indicators were studied. The generated results made it possible to conclude that, first of all, it is necessary to

change the economic situation, since measures to support citizens at the birth of children do not allow a significant change in the demographic situation.

Key words: national projects, demography, financial support for families at the birth of a child, economic security.

Введение

Формирование условий для роста численности населения является одним из важнейших факторов обеспечения экономической и национальной безопасности России. Практика многих стран показывает особый приоритет мер, направленных на устойчивый рост рождаемости населения, особенно в условиях распространения пандемия COVID-19, которая сформировала долгосрочные негативные экономические тренды. Рождаемость напрямую связана с экономической устойчивостью домохозяйств, в условиях сокращения экономической активности предприятий наблюдается повышение численности безработных и долговой нагрузки населения, что отрицательно влияет на демографию.

Методы

Для анализа обеспечения экономической безопасности были изучены экономические, статистические и нормативно-правовые данные. Численность граждан и изменение располагаемых доходов населения, кредиторской задолженности совместно с изменением численности рабочих мест могут являться индикатором экономической устойчивости домохозяйств. Показатель материнского капитала и суммарный коэффициент рождаемости отражают эффективность сформированных мер. Были изучены данные с 2010 по 2021 год.

Результаты

Анализ демографической ситуации в России за 2010–2020 годы показывает рост численности населения с 143 до 147 миллионов человек (рис. 1). Однако данный прирост был обусловлен ростом миграции, в то время как естественная убыль населения усиливается, что также усугубляется распространением коронавируса в мире и в России.



Рис. 1. Численность населения в России, млн человек

За последние десятилетия в России наблюдалась убыль населения, после 2016 года спад рождаемости начал усиливаться, и к 2020 году убыль населения составляла 700 тысяч человек (рис. 2). Одним из факторов снижения рождаемости является снижение уровня реальных располагаемых доходов населения и ухудшение финансового положения граждан.

Так, по мнению экспертов, реальные располагаемые доходы населения в России находятся на уровне 2013 года, при этом за последние 6 лет доходы населения упали на 9 % (рис. 3).

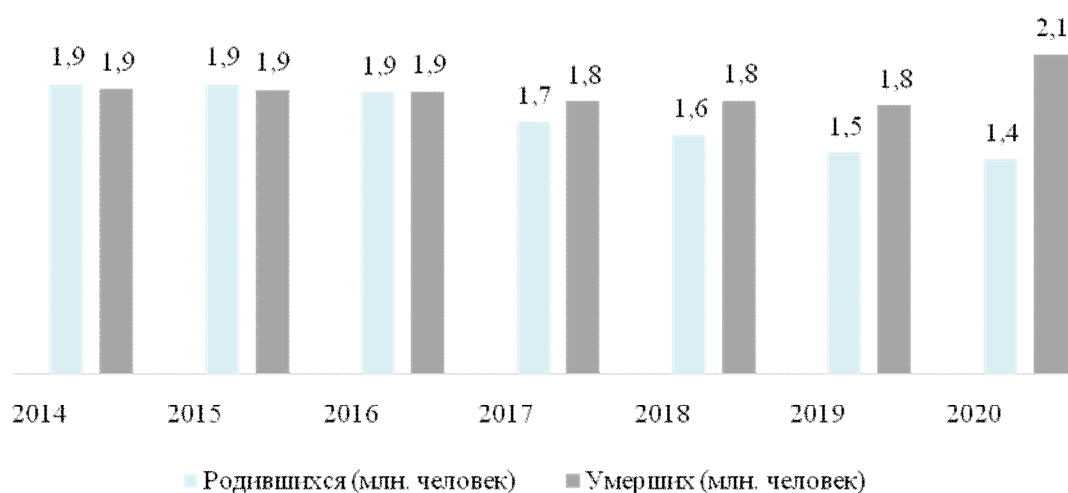


Рис. 2. Естественное изменение численности населения, млн человек

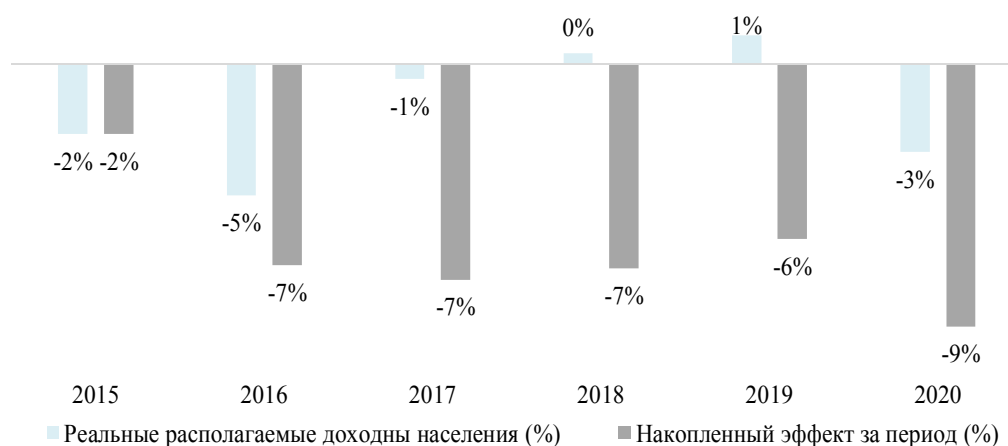


Рис. 3. Уровень реальных располагаемых доходов в России в 2015–2020 гг., %

На фоне снижения доходов населения особой угрозой является распространение коронавируса: в совокупности с негативными трендами в Российской Федерации это приводит к достижению исторических максимальных уровней безработицы и долговой нагрузки населения, что значительно влияет на снижение уровня рождаемости (рис. 4).

Реализация мер поддержки граждан является критически важной на текущем этапе развития национальной экономики. С целью повышения уровня жизни каждого гражданина Российской Федерации реализуется Указ Президента от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором выделяются три ключевых направления развития: повышение уровня человеческого капитала, создание комфортной среды для жизни и обеспечение экономического роста.

С целью повышения уровня рождаемости, продолжительности жизни и улучшения здоровья населения реализуется национальный проект «Демография», в рамках которого выделяется 3105 млрд рублей на период с 2019 по 2024 год. Наиболее капиталоемким федеральным проектом является финансовая поддержка семей при рождении детей, на обеспечение которой планируется выделить 2688 млрд рублей.



Рис. 4. Уровень долговой нагрузки (розничных кредитов) и безработицы в Российской Федерации¹

Для поддержки граждан реализовываются ипотечные программы: «Семейная ипотека» для семей, имеющих двух и более детей, предусматривающая возможность приобретения недвижимости по льготной ставке на первичном рынке, и программа «Поддержка семей с детьми», которая позволяет приобретать недвижимость как на первичном, так и на вторичном рынке с использованием льготной ставки кредитования (см. таблицу).

Сформированные меры направлены в большей степени на первичный рынок, что отчасти и является результатом роста стоимости недвижимости за последние два года. Так, стоимость квадратного метра недвижимости в Москве в 2019–2020 годах увеличилась на 25 %. Стоит также отметить зависимость реализации данной программы от политики ЦБ, так как повышение ключевой ставки приводит к сокращению использования кредитов, и, соответственно, объема реализации программы. Повышение кредитных ставок ограничивает использование ипотечных программ, что снижает уровень реализации национального проекта.

Условия реализации программ семейной ипотеки и поддержки семей с детьми

Программа	Семья с детьми	Наличие детей	Регион	Рынок ипотеки		Ограничения по участию в программе
				Первичный	Вторичный	
Семейная ипотека	+	2 и более	РФ	+	Сельские территории ДФО	Нет
Поддержка семей с детьми	+	3 и более	РФ	+	+	Один раз

Обсуждение

Анализируя демографическую структуру, стоит отметить, что в общем приросте рождения детей 40 % приходится на семьи с одним ребенком, которые не подпадают под действие программы льготной ипотеки, что не позволяет положительно влиять на демографическую политику. С целью поддержки всех семей возможно использование регрессивной ставки льготной ипотеки, что позволит для каждой ячейки общества создать стимулы к рождению детей. В 2020–2021 годах льготная ипотека для семей, имеющих двух и более детей, предоставлялась под 6 % годовых. Использование ставки в 6,5 %, 6 %, 5,5 % даст возможность предоставлять

¹ Данные по уровню долговой нагрузки 2020 года сформированы за апрель.

льготные ипотечные ставки семьям с одним, двумя и тремя детьми, что позволит охватывать все категории домохозяйств. При этом изменение регрессивной ставки необходимо сформировать в привязке к ключевой ставке ЦБ. Изменение программы в охвате не только первичного, но и вторичного рынка недвижимости позволит сгладить влияние на стоимость жилья. Стоит отметить, что с января 2020 года программа предоставления материнского капитала охватывает семьи с одним ребенком. Если в 2019 году материнский капитал был предоставлен 626 тысячам семей, то к 2020 году количество семей, получивших маткапитал, составило уже 1,2 млн, что отражает особенно высокий уровень необходимости поддержки (рис. 5).

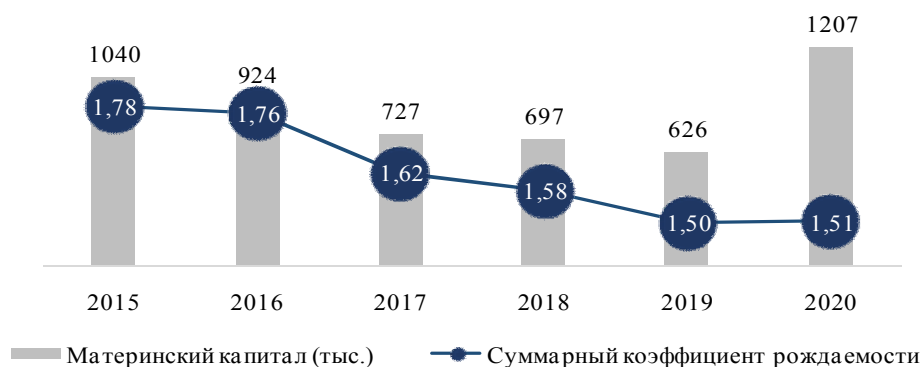


Рис. 5. Численность семей, получивших материнский капитал, тыс.

Несмотря на отмеченный рост, значительного улучшения демографической ситуации не произошло – как и коэффициента рождаемости, который остался приблизительно на том же уровне, что и в 2019 году. Меры поддержки граждан являются неотъемлемой составляющей прироста численности населения, однако наиболее существенным фактором является устойчивая экономическая политика, создание привлекательных условий для ведения бизнеса и привлечения зарубежных инвестиций, которые сформируют дополнительные рабочие места, что станет основанием для роста доходов населения.

Проводя анализ численности рабочих мест в России, стоит отметить, что за период с 2010 по 2018 год (рис. 6) количество рабочих мест, по сути, не изменилось, хотя, как уже ранее отмечалось, произошел прирост населения на 4 миллиона человек. Данная непропорциональность формирует угрозу экономической безопасности и социальной устойчивости.



Рис. 6. Среднегодовая численность рабочих мест в России, млн

Динамика данных за последние годы позволяет сделать вывод о снижении количества рабочих мест, так как наблюдается снижение количества юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (рис. 7). Среди разных юридических форм компаний наблюдается эффект

замещения в сторону организационной структуры с меньшим количеством персонала. В 2016–2020 годах наблюдается снижение количества юридических лиц с 4,5 до 3,5 млн организаций.

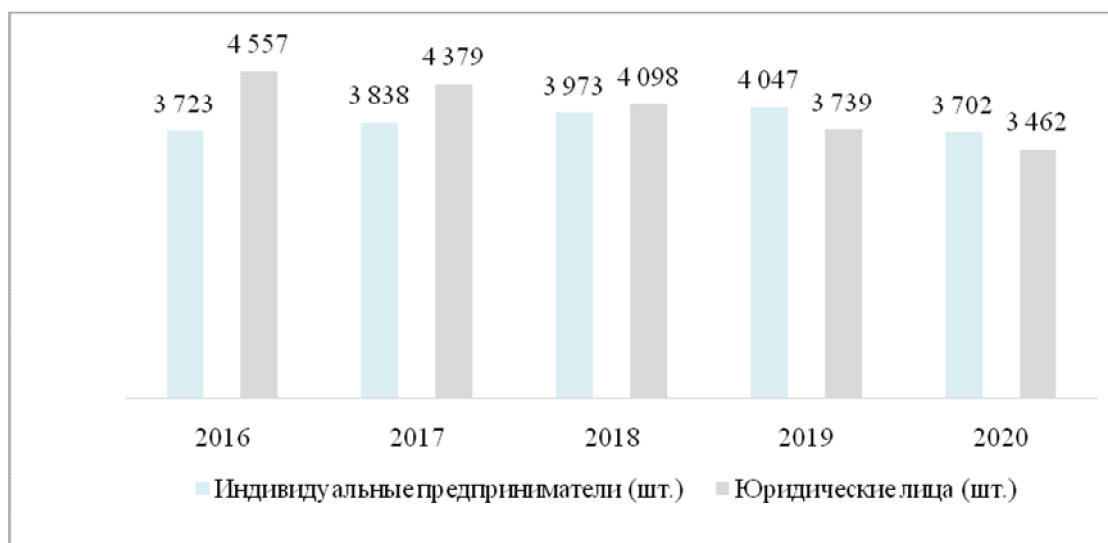


Рис. 7. Динамика изменения численности действующих юридических лиц и индивидуальных предпринимателей

Заключение

Таким образом, стоит отметить особую важность реализации не только национального проекта «Демография», но всего перечня проектов, перечисленных в Указе № 204 Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. Создание экономических стимулов для роста числа предприятий и рабочих мест позволит обеспечить социально-экономическую устойчивость страны и экономическую безопасность. Риски создает распространение пандемии COVID-19, которая ограничивает экономическую деятельность организаций. Тем не менее, формирование экономических инструментов для развития малого и среднего бизнеса, расширение ипотечной программы и предоставление большего числа льгот семьям с одним ребенком позволит обеспечить национальную и экономическую безопасность России.

Литература

1. Единый портал бюджетной системы Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://budget.gov.ru/>
2. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Оценка результативности выделения в 2019–2020 годах средств федерального бюджета на цели поддержки рынка ипотечного кредитования и жилищного строительства, в том числе в рамках мер по борьбе с коронавирусной инфекцией и ее последствиями» [Электронный ресурс]. URL: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/4d9/fikgyxziwftswftfgyu0abz7pa3gfnwi.pdf>
3. Официальный сайт Всемирного банка [Электронный ресурс]. URL: <https://www.worldbank.org/en/home>
4. Официальный сайт Счетной палаты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://ach.gov.ru/>
5. Официальный сайт Федеральной службы информации [Электронный ресурс]. URL: <https://фси.рф/>
6. Паспорт национального проекта «Демография» [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/Z4OMjDgCaeohKWaA0psu6lCekd3hwx2m.pdf>
7. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/all/116490/>

Роль интеллектуального капитала в социально-экономическом развитии общества

Role of Intellectual Capital in the Socio-Economic Development of Society

А. МАМБЕТОВ

Мамбетов Айтуган Халитович, аспирант кафедры общей экономической теории Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: aitugan.mambetov@gmail.com

Статья посвящена исследованию роли фактора интеллектуального капитала в развитии общества. Данный вопрос рассмотрен в контексте влияния интеллектуального капитала и уровня его накопления на успех индивида/фирмы/клиента. Высказана мысль о необходимости расширения метрик и методологий, используемых для оценки уровня и эффективности интеллектуального капитала на уровне компаний, в общенациональном масштабе на основе представленной схемы разделения и классификации капитала на макроуровне. В части выводов отмечается ключевое значение интеллектуального капитала в экономике знаний, даны рекомендации относительно возможности его измерения/наращивания.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, человеческий капитал, индивид, общество, развитие, знания, информация.

The article is devoted to the study of intellectual capital due to the development of society. This issue is considered in the context of the influence of intellectual capital and the level of its accumulation on the success of an individual/firm/client. The idea is expressed of the need to introduce metrics and methodologies used to assess the level and effectiveness of intellectual capital at the company level to the national level based on the presented scheme for the division and classification of capital at the macro level. As part of the conclusions, the key importance of intellectual capital in the knowledge economy is noted and recommendations are given regarding the possibility of its measurement/increase.

Key words: intellectual capital, human capital, individual, society, development, knowledge, information.

Основные положения

1. Рассмотрена роль интеллектуального капитала в развитии бизнеса и общества.
2. Классифицированы виды капитала в национальном масштабе с выделением их качественной связи с интеллектуальным капиталом.
3. Рассмотрена ценность знания с точки зрения индивида/фирмы/клиента.
4. Выделены положения, определяющие необходимость и важность развития человеческого капитала.

Введение

В последние годы неоднократно подтверждается тезис о том, что ключом к успеху в конкурентной среде глобальной экономики являются знания, информация, способность к творчеству и различные инструменты, способствующие их накоплению. Решение задачи поиска таких инструментов имеет первоочередное значение в контексте развития наукоемкой экономики знаний в России. Важной задачей является разработка некоего системного способа выявления, получения, сохранения и использования интеллектуального капитала. Преимущественно взаимный обмен знаниями, опытом или информацией существенно ускоряет накопление интеллектуального капитала в парадигме экономики знаний и в значительной степени повышают его значимость. Между тем, необходимо создать такую систему общественных (социально-

экономических) отношений, где ценность интеллектуального капитала и управление знаниями стоят на первом месте.

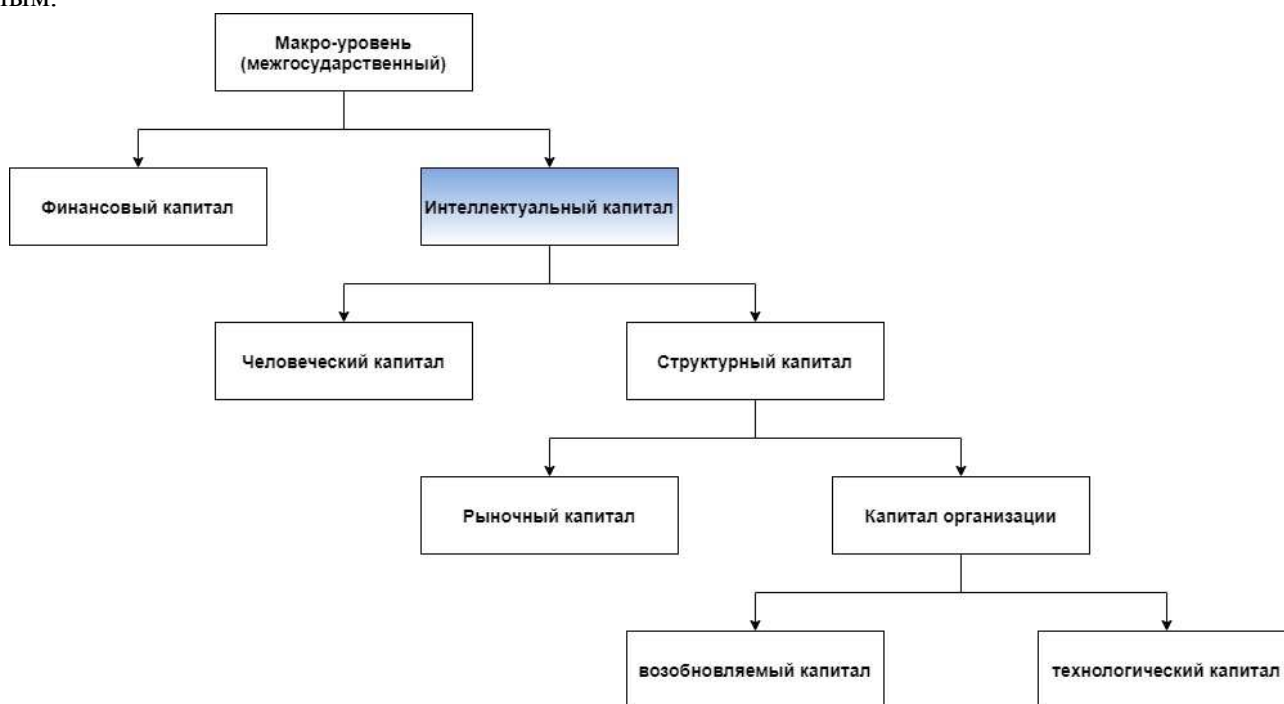
Методы

Теоретическую базу исследования составили работы российских и зарубежных ученых по теме интеллектуального капитала, человеческого капитала, а также исследования, посвященные оценке интеллектуального капитала в региональном и национальном аспекте.

Результаты

Одной из проблем развития интеллектуального капитала (как части человеческого капитала) является тот факт, что инвестиции в технологии очень легко оценить, чего нельзя сказать об инвестициях в человеческий капитал [1]. На самом деле, это очень серьезная преграда в качественном понимании важности этого нематериального актива с точки зрения предприятия [5]. Работодатели и руководители далеко не всегда разделяют философию осознанного инвестирования в человеческий капитал – довольно часто инвестиции в сотрудников ограничиваются весьма условными курсами повышения квалификации. Между тем, вопрос повышения качества интеллектуального капитала куда более сложный и комплексный.

Большинство методов классификации интеллектуального капитала на региональном уровне основаны на моделях, применяемых преимущественно в компаниях. На рисунке представлена схема классификации интеллектуального капитала и его форм на национальном уровне. В данной классификации интеллектуальный капитал является важнейшим элементом создания стоимости наряду с финансовым капиталом. Несмотря на то, что создание интеллектуального капитала является весьма капиталоемким процессом, добавленная стоимость на единицу конечного продукта/услуги превышает все затраты многократно. Таким образом, выделение интеллектуального капитала в качестве ключевого элемента классификации является оправданным.



Классификация видов капитала в контексте интеллектуального капитала на национальном уровне

Дальнейшее деление интеллектуального капитала на человеческий и структурный оправдано и обоснованно: человеческий капитал как совокупность знаний и умений является

основой интеллектуального капитала. В свою очередь, структурный капитал является инфраструктурой и инструментом (благоприятной средой) для развития и создания интеллектуального капитала [2]. Это совокупность знаний, умений и технологий, которые могут быть выражены материально – в технологиях, материалах, информационно-коммуникационных способах связи и т.д. Таким образом, если в укрупненном виде интеллектуальный капитал определяется в первую очередь нематериальными активами, то на микроуровне его создание и развитие зависят, в том числе, от степени развития и наличия материальных активов на уровне фирмы/предприятия.

Рыночный капитал при этом является частью интеллектуального капитала, встроенного в национальные внутригосударственные отношения. Это некая форма социального интеллекта, созданная и поддерживаемая такими элементами, как закон, рыночные формальные (а порой и неформальные) институты, а также социальные сети.

Обсуждение

Ключевым элементом интеллектуального капитала являются знания, опыт и навыки индивида, то есть элементы человеческого капитала. Ценность его компонентов в контексте создания новой стоимости можно рассмотреть в нескольких аспектах:

- с точки зрения индивида – за счет вклада своих знаний и навыков в успех организации/фирмы индивиду открываются новые возможности в части источников информации, доступа к новым технологиям и т.д. То есть, с ростом интеллектуального капитала фирмы увеличивается личный интеллектуальный капитал [4];

- с точки зрения предприятия – для фирмы выгодно осуществлять найм высококвалифицированных сотрудников, так как это позволяет создавать продукт/услугу с большей добавленной стоимостью. Учет вклада каждого сотрудника в таком случае ведет к более справедливой оплате труда и, как следствие, - к их большей продуктивности;

- с точки зрения клиентов – бизнес, ориентированный на клиента, должен считаться с его мнением; подстраивать собственные возможности под решение проблем, связанных с клиентом. Уровень интеллектуального капитала контрагентов (клиента и фирмы) определяет уровень эмпатии при взаимодействии – чем он выше, тем легче и квалифицированнее будет сотрудничество [6].

Количество компаний, стоимость которых зависит от интеллектуального капитала, в последние годы увеличивается. Согласно Салливану (разработавшему модель оценки интеллектуального капитала ICM), существует несколько факторов, обусловивших важность интеллектуального капитала:

- правовая среда – вновь созданные законы защищают интеллектуальную собственность, патенты, лицензии, авторские права и другие нематериальные элементы, требующие высокого интеллектуального капитала;

- распространение Интернета и информационных технологий – использование высокоскоростного Интернета связано со скоростью распространения информации. В эпоху производства основным источником стоимости были сырьевые ресурсы, но в эпоху информации нематериальные активы могут быть более ценны, чем материальные;

- влияние интеллектуального капитала – знания и навыки способны весьма существенно повысить прибыльность организации. Это позволяет компаниям разрабатывать новые услуги и/или продукты, новые бизнес-процессы и организационные формы. В обществе, основанном на знаниях, компания стремится преобразовать свои ресурсы из материальных в нематериальные [3].

Выводы

Важность интеллектуального капитала невозможно переоценить. Проведенное исследование показало значимость интеллектуального капитала на макроуровне, а также в отношении разных экономических агентов (работник, фирма, клиент). Глобальной задачей в исследовании

интеллектуального капитала являются факторы стимулирования его создания и развития. Эти вопросы, вследствие обозначенной высокой роли интеллектуального капитала в создании добавленной стоимости на всех уровнях экономической деятельности, должны ставиться и решаться индивидами, предприятиями, а также органами государственной власти. В условиях инновационного развития и экономики знаний наличие потенциала в области развития интеллектуального капитала является ключевым показателем конкурентоспособности [7].

Чтобы соответствовать требованиям экономики знаний, необходимо разработать методы и показатели измерения интеллектуального капитала не только на уровне фирмы (такие методологии, в общем и целом, существуют), но и на национальном уровне. Таким образом, ключевым предложением для будущих исследований в сфере интеллектуального капитала является более пристальное отношение к возможности прямого преобразования моделей оценки интеллектуального капитала компаний на региональном и национальном уровнях. Следует при этом отметить, что компания и общество, как две иерархичные структуры, имеют разные характеристики, которые необходимо учитывать при построении таких измерительных моделей.

Литература

1. Аль-Д. Хайдер М.Ж. Методики финансовой оценки интеллектуального капитала: российский и зарубежный опыт // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2018. Т. 12. № 3. С. 39–48.
2. Казакова О., Исхакова Э., Кузьминых Н. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2014. № 5. С. 70–71.
3. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? М.: НИУ ВШЭ, 2012. 76 с.
4. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. М.: Акционер, 2002. 196 с.
5. Маградзе А.Г. Человеческий капитал как элемент интеллектуального капитала: существующие индексы и методы его измерения и влияние на капитализацию отечественных компаний // Фундаментальные исследования. 2019. № 12. С. 224–232.
6. Руус Й., Пайк С., Фернстем Л. Интеллектуальный капитал: практика управления. СПб.: СПбГУ, 2008. 448 с.
7. Стрелова М.О., Воронина Д.А. Инвестиции в интеллектуальный капитал // Вопросы науки и образования. 2017. № 11 (12). С. 131–134.

Роль человеческого капитала в процессе создания и внедрения инновационных решений

Role of Human Capital in the Process of Creation and Implementation of Innovative Solutions

А. АХМАДЕЕВ

Ахмадеев Амир Муллагалеевич, д-р экон. наук, профессор кафедры инновационной экономики Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: amir.ahmadeev@mail.ru

Перед лицом динамики изменений, происходящих в экономической среде, многие практики управления задаются вопросом, в чем же заключается рецепт успеха современного предприятия. Ответ часто сводится к одному слову – «инновации». Эффективное управление инновационным процессом связано с наличием соответствующих финансовых ресурсов и интеллектуального капитала, умением воспользоваться открывающимися возможностями или наличием многогранного взгляда на функционирование организации. Однако в настоящее время подчеркивается ключевая роль человеческого фактора в процессе генерации и адаптации инновационных решений. В связи с изложенным, целью статьи является попытка оценить значение человеческого капитала (как руководителей, так и рядовых сотрудников) в развитии инновационности субъектов малого предпринимательства.

Ключевые слова: человеческий капитал инновации, инновационный потенциал, факторы инноваций.

In the face of the dynamics of changes taking place in the economic environment, many management practitioners are wondering what is the recipe for the success of a modern enterprise. The answer often boils down to one word – "innovation". Effective management of the innovation process is associated with the availability of appropriate financial resources and intellectual capital, the ability to take advantage of emerging opportunities or a multifaceted view of the functioning of the organization. However, the key role of the human factor in the process of generation and adaptation of innovative solutions is currently emphasized. In connection with the above, the purpose of the article is an attempt to assess the importance of human capital (both senior and ordinary level) in the development of innovation of small businesses.

Keywords: human capital innovation, innovation potential, innovation factors.

Введение

Актуальность темы исследования. Темы, связанные с инновациями или инновационной деятельностью, очень часто поднимаются в научных публикациях и на профессиональных конференциях, а также являются неотъемлемой частью стратегии развития многих стран, регионов или предприятий. В настоящее время проблема инноваций присутствует практически на всех уровнях социальной и экономической жизни. Основной причиной популярности нововведений является их существенное значение для развития экономики. В макроэкономическом плане инновации рассматриваются как один из основных факторов экономического роста. В свою очередь, в годовом микроэкономическом выражении систематическое внедрение инноваций позволяет, в частности, обеспечить снижение издержек производства, повышение качества продукции и услуг, расширение предлагаемого ассортимента, улучшение удовлетворения потребностей потребителей и быстрое реагирование на изменение ожиданий покупателей.

Инновации в первые годы XXI века в РФ стали реализовываться в основном как инвестиции в современные технологии и машинный парк. Однако уже на протяжении нескольких лет наблюдается заметная тенденция, когда инновации связаны с инвестированием, но в нематериальные ресурсы – в основном, в человеческий капитал.

Исследованиями роли человеческого капитала в процессе разработки реализации инноваций занимались как отечественные (Александрова Т.В., Шилова Е.В., Путяткина Л.М., Арсеньева Н.В.), так и зарубежные (Afuah A., Archibald R.D., Archibald S.C.) исследователи.

Здесь уместно подчеркнуть, что трудно эффективно управлять бизнесом, не имея соответствующих знаний, опыта, навыков и приверженности. И дело тут в компетенции не только собственника предприятия, но, прежде всего, менеджеров и рабочих коллективов.

Цель статьи: определить роль человеческого капитала в инновационных процессах на предприятиях.

Задачи заключаются в следующем: 1) проанализировать теоретические предположения о важности человеческого капитала для инновационных процессов и представить текущее состояние исследований; 2) проанализировать детерминанты инновационного потенциала предприятия.

Методы исследований

Измерение человеческого капитала все еще очень сложно из-за нематериальной природы этого ресурса. Ограничения еще более ярко проявляются в международном контексте, когда трудно найти сопоставимые показатели человеческого капитала с учетом временной перспективы. Существует три основных подхода к измерению человеческого капитала: подход, основанный на затратах, подход, основанный на доходах, и подход, основанный на образовании. Подход, основанный на образовании, чаще всего используется в макроэкономических исследованиях, по крайней мере, по трем причинам: в связи с утверждением, что формальное образование является основным источником приобретения человеческого капитала, из-за сильной корреляции между этим и другими путями приобретения и из-за наличия сопоставимых международных данных. В данной статье используется подход, основанный на образовании.

Результаты

Инновационный потенциал предприятия

Инновационный потенциал – важная стратегическая составляющая, необходимая для прогрессивного развития на микро-, мезо- и макроуровнях. Под потенциалом (от лат. potential – сила) в широком смысле этого слова подразумеваются имеющиеся в наличии средства, резервы, источники, которые могут быть применены для достижения поставленной цели. Существует большое множество точек зрения исследователей, отражающих методологические и концептуальные подходы к оценке инновационного потенциала [2].

Для оценки инновационного потенциала предприятий в странах Европы, а с 2019 г. и в России, использует официальная методика Осло [6].

Инновационный потенциал предприятия, как и концепции инноваций, имеет множество интерпретаций в литературе – от узких понятий, представляющих его ключевые элементы, до обширных (широких) концепций, в которых он представляет собой фрагмент модели управления инновациями.

Узкое представление об инновационном потенциале предприятия демонстрируют в своих работах Archibald R.D., Archibald S.C.

Первым из перечисленных лиц инновационный потенциал приравнивается к способности предприятия эффективно внедрять инновационные продукты, технологии, решения в области организационных или маркетинговых методов. Таким образом, потенциал формируется через призму четырех ключевых компонентов (рис. 1), на которые существенно постоянно воздействует и более близкая, и дальнейшая среда организации [5, 21].

Первый из перечисленных элементов (*финансовый потенциал*) в основном состоит из финансовых средств, принадлежащих предприятию, и капитала, предлагаемого различными типами учреждений, функционирующих в среде организации.

Вторым компонентом инновационного потенциала предприятия является *человеческий потенциал*, то есть, в основном, количество людей, занятых в субъекте вместе со своей структурой, а также имеющиеся у них компетенции (квалификация и навыки).



Рис. 1. Инновационный потенциал предприятия и его компоненты
 Источник: собственная разработка автора на основе [5, 22].

Другая составляющая – *материальный потенциал*, то есть конфигурация производственного аппарата (структура, возраст, уровень индустриализации) вместе с возможностью быстрой адаптации машинного парка к меняющимся потребностям. Последним элементом инновационного потенциала предприятия является *знание*, в рамках которого необходимо расширять технические знания и контролировать поступающую с рынка информацию [4, 40–41].



Рис. 2. Детерминанты инновационного потенциала предприятия
 Источник: собственная разработка на основе [4, 117].

В узком плане инновационный потенциал определяется внутренним инновационным потенциалом организации и доступом к внешним источникам информации (рис. 2). Подробного объяснения требует внутренний инновационный потенциал, который включает в себя:

- персонал (его знания, опыт, навыки, квалификацию, а также способ управления имеющимися ресурсами и управление информацией);
- исследования и разработки (проведенные научно-исследовательские работы);
- технологии (уровень компьютеризации и развития ИКТ, степень оснащения машинами и оборудованием).

Немного более широкое представление об инновационном потенциале представляют Александрова Т.В. и Шилова Е.В., которые в своей работе фокусируются на анализе инновационных условий сектора малого и среднего бизнеса (МСП) [1, 19].

Инновационный потенциал в этом случае приравнивается к ресурсам, которыми должны располагать предприятия в секторе МСП, чтобы иметь возможность эффективно создавать и коммерциализировать инновации. Тем не менее, основой инновационного потенциала, создаваемого предприятиями, являются не только ресурсы – это также внешние факторы (макроотрасли и секторальная среда) и внутренние условия, создаваемые отдельными компонентами функциональных сфер организации. Только правильное сочетание перечисленных элементов может создать инновационный потенциал предприятия.

В предметной литературе встречается также любопытная классификация внутренних детерминант инновационной деятельности. К ним относятся факторы, влияющие на инновации в форме:

- прямой (так называемые инновационные ресурсы, *m.in.*: ресурсы человеческого капитала, ресурсы накопленных знаний, ресурсы объективированных и нецелевых знаний, ресурсы внешних знаний, коммерческие ресурсы, организационные ресурсы);
- промежуточный (то есть иницирующее начало инновационной деятельности, *m.in.*: финансовые ресурсы и другие ресурсы, наличие или отсутствие которых позволяет оценить готовность субъекта к внедрению инноваций).

Перечисленные выше элементы, относимые разными авторами к инновационному потенциалу предприятия, имеют свои источники, как в эндогенной, так и в экзогенной сферах. Для целей настоящего исследования и перед лицом анализируемых результатов исследования внимание автора будет сосредоточено вокруг внутренних компонентов инновационного потенциала – главным образом на факторах, связанных с человеческим капиталом.

Обсуждение

Человеческий капитал как ключевой фактор инноваций малого бизнеса

После определения отдельных элементов, формирующих инновационный потенциал предприятий, следует разложить на первичные факторы один из его ключевых элементов, т. е. человеческий капитал. В предметной литературе отмечается, что человеческий капитал включает в себя все навыки, уровень знаний и опыт людей, занятых в организации [3]. Он усваивается в творчестве и открытости сотрудников к инновациям, а также зависит от степени их приверженности и внутренней мотивации к созданию и адаптации изменений. Высокие компетенции, имеющиеся у работников, позволяют им верно проводить анализ микро- и макроокружения компании и использовать имеющиеся возможности для развития организации, а также обеспечивают более быстрое реагирование на негативные импульсы, возникающие в отрасли, стране или международном сообществе.

Тем не менее, потенциал, который кроется в работниках организации, должен быть постоянно «включен», и это достигается через соответствующие структурные решения, в том числе: создание соответствующей среды (чувство уважения и безопасности, занятости), а также организационной культуры, поддержание хороших отношений, которые бы способствовали созданию информационного потока внутри компании, формированию условий для разработки и

обсуждения стратегических планов в кругу персонала, поддержки развития сотрудников, а также возможности открыто сообщать об инновационных инициативах.

В малых предприятиях (до 50 человек) реализация принятой концепции управления инновационным процессом с учетом имеющегося человеческого капитала может показаться намного проще, чем в крупных компаниях или корпорациях. Однако ограниченность финансовых ресурсов, отсутствие собственных ячеек исследований и разработок или организационный менталитет мелких хозяйствующих субъектов представляют собой большой барьер, зачастую непреодолимый.

Сегодня многие авторы обращают внимание на возникающие взаимосвязи между качеством человеческого капитала и инновационностью предприятия. Тем не менее, по-прежнему остается нерешенным спор о влиянии размера предприятия на возможность создания новых решений.

Заключение

Инновации в современном мире меняются практически во всех случаях. Все чаще в науке, политике, средствах массовой информации говорится о необходимости создания инновационной экономики, внедрения инновационных продуктов/услуг, использования инновационных технологий, установления сотрудничества в рамках инновационной деятельности, строительства уникальных компонентов инновационного потенциала предприятия, ориентированных на создание конкурентных преимуществ.

К сожалению, большинство мелких предпринимателей по-прежнему рассматривают внедрение инноваций как дополнительный элемент операционной деятельности, а не как практику, которая должна применяться ежедневно. Именно они, как лидеры своих организаций, должны взять на себя роль мастера инноваций и, следовательно, мотивировать и помогать сотрудникам адаптировать инновационные, и, прежде всего, ценные для компании решения. Правильно подготовленный и реализованный инновационный процесс позволяет постоянно совершенствовать продукты, процессы, методы или используемые процедуры.

Автор полностью осознает, что изложенные в настоящем исследовании соображения не исчерпывают полностью затронутую тему. Ограничение исследований, безусловно, основано исключительно на количественном анализе. Будущие направления исследований могут включать в себя вопросы, связанные, в частности, с идентификацией используемых моделей и инструментов управления человеческими ресурсами в контексте их роли в инновационном развитии МСП.

Литература

1. Александрова Т.В., Шилова Е.В. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2019. Ч. 2. 169 с.
2. Морковина С.С., Степанова Ю.Н. Инновационный потенциал предприятия: оценка и матрица возможностей // Вестник РГЭУ РИНХ. 2020. № 2 (70). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-potentsial-predpriyatiya-otsenka-i-matritsa-vozmozhnostey>
3. Путятина Л.М., Арсеньева Н.В. Инновационный потенциал машиностроительного предприятия и методика его оценки // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10. № 1. С. 563–572.
4. Afuah A. Business Model Innovation: Concepts, Analysis and Cases. Routledge, 2014. 376 p.
5. Archibald R.D., Archibald S.C. Leading and managing innovation: what every executive team must know about project, program and portfolio management PDF. 2nd ed. CRC Press, 2016. 216 p.
6. OECD 2019 Eurostat: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation // Oslo Manual 2018: 4th ed., Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities OECD Publishing, Paris Eurostat, Luxembourg, 2019.

Трансформация основного капитала по этапам технологических укладов

Transformation of Fixed Capital by Stages of Technological Modes

А. БАТТАЛОВА

Батталова Алена Александровна, канд. экон. наук, доцент Уфимской высшей школы экономики и управления Уфимского государственного нефтяного технического университета. E-mail: alena200286@mail.ru

*В стратегическом плане устойчивое развитие экономики страны неразрывно связано с формированием рынка капитала. Все экономические процессы связаны с развитием и движением капитала, эффективное управление которым позволяет вывести страну в лидеры по технической оснащенности и передовым технологиям. В статье рассмотрена трансформация основного капитала в соответствии с технологическими укладами, приведены представления о формах основного капитала, начиная со времен Аристотеля и до наших дней. На основе теорий различных ученых представлены основные характеристики форм капитала. Показана взаимосвязь развития экономики и трансформации основного капитала. **Ключевые слова:** трансформация основного капитала, инновационное развитие, технологические уклады, формы основного капитала, современное развитие экономики.*

The modern direction of economic development in the strategic plan of the country is continuously connected with the formation of an efficient capital market. Sustainable development of the economy in all major areas is possible only with the efficient use of capital as the most important economic category. All economic processes are connected with the development and movement of capital. Efficient capital management allows the country to become a leader in terms of technical equipment and advanced technologies. The article considers the transformation of fixed capital according to technological structures. The main forms of fixed capital from the time of Aristotle to the present day have been studied. Based on the theories of various scientists, the main characteristics of the forms of capital are presented. The relationship between the development of the economy and the transformation of fixed capital is presented.

Key words: transformation of fixed capital, innovative development, technological structures, forms of fixed capital, modern development of the economy.

Введение

Основной капитал имеет непосредственное влияние на развитие экономики страны. Анализируя формирование основного капитала со времен Аристотеля, можно увидеть, как изменялись формы основного капитала и каким образом это сказывалось на основных достижениях в науке и технике. Капитал представляет собой важную экономическую категорию, влияющую на экономическую науку, чем объясняется пристальное внимание ученых разных направлений к изучению этого понятия.

Лидерство в экономике, науке и технологиях некоторых стран обуславливается быстрым реагированием на появляющиеся новации времени и готовность капитала к переходу в новые формы. Прослеживается определенная взаимосвязь между сменой технологических укладов и изменением форм основного капитала. Появляются новые формы капитала: человеческий, культурный, инновационный. Можно заметить, что появление новых форм капитала связано с улучшением жизни людей, появлением прогрессивных технологий, развитием экономики. Необходимо своевременно реагировать на предстоящие изменения в науке, экономике, потребностях людей для обеспечения устойчивого развития и достижения лидирующих позиций среди развитых стран.

Методы

Капитал представляет собой важнейшую экономическую категорию. Он неразрывно связан с развитием и становлением экономики. Его трансформация влияет на все возможные достижения в различных областях. Многие ученые разных направлений изучали форму основного капитала в разные периоды (таблица 1).

Таблица 1

Эволюция основного капитала

Период	Яркие представители	Характеристика теории	Форма основного капитала
335–322 до н.э.	Аристотель	Основной капитал анализируется в общем как торговый и денежный. Промышленный капитал отсутствует.	Денежная, торговая
XVI–XVIII вв.	А. Монкретьен, У. Стаффорд, Г. Скаруффи, Т. Манн, А. Серра	Богатство государства представлялось только через увеличение торгового капитала. <i>Период разложения и гибели феодализма</i>	Денежная, торговая
конец XVIII в. – 30-е гг. XIX в.	У. Петти	Впервые рассматривается возмещение затраченных средств, анализируется основной капитал, фонды.	Денежная, торговая
XVIII в.	Д. Дефо, Ф. Бастиа, Г. Кэри, П. Прудон, О. Бем-Баверк	Изучается экономическая модель, где исключаются отношения людей между собой, анализируются закономерности производства, исключая общество.	Денежная, торговая
XVIII в.	Ф. Кенэ, В. Мирабо, П. Лемерсье, П. Дюпон	Земля – единственный источник богатства.	Земельная
	А. Тюрго	Изучаются процессы самовозрастания капитала на примере промышленного производства	Зарождение производственной формы
XVIII в.	Д. Норс, Р. Кантильон, Д. Харрис, Д. Такер, А. Смит	Смит показал, что любой труд, занятый в производстве, создает стоимость	Производственная (капитал – запас благ)
XIX в.	Д. Рикардо	Стоимость определяется трудом, который затрагивали на производство товара.	Производственная
XIX в.	Ж. Сисмонди	Определяет капитал как производственный запас (изучает системы «человек-машина», влияние техники на людей).	Производственная
XIX в.	Ж. Сей	Рассматривал капитал как один из элементов, приносящих доход, выделял материальную основу создания дохода. В процессе производства участвуют три фактора: капитал, труд, земля.	Производственная
XIX в.	Ф. Лист	Оригинальность и научная ценность трудов Листа состоит в серьезной разработке хозяйственной проблемы роста производительных сил.	Производственная, зарождение интеллектуальной формы
XIX в.	К. Маркс, Ф. Энгельс	Предложили понимание экономической категории «капитал». Выделяют начало замены ручного труда машинным (развивается машиностроение).	Промышленная
XIX в.	Д. Кларк	Основатель теории предельной производительности труда и капитала.	Промышленная
XIX в.	А. Маршалл	К трем факторам производства: земле, труду и капиталу Маршалл добавил фактор организации.	Промышленная
XX в.	Р. Люксембург	Все изменения капитала связаны с некапиталистическими формами производства	Промышленная
XX в.	Д. Гобсон	Сторонник теорий предельной полезности, предельной производительности и недопотребления.	Промышленная
XX в.	Р. Гильфердинг	Изучает роль денег в обороте промышленного капитала, вопросы накопления капитала, акционерный капитал.	Денежная

Период	Яркие представители	Характеристика теории	Форма основного капитала
XX в.	Й. Шумпетер	Поддерживал Д. Кларка, изучал тенденции перехода капитала от динамического к статическому виду. Представил свое понимание экономической динамики на основе инновационных изменений в изготовлении новых благ.	Денежная. Признаки инновационной формы
XX в. (1930-е гг.)	Д. Дьюи	По его мнению, любая вещь, которая оказывает услугу в течении определенного времени, является капиталом.	Производственная
XX в.	Д. Кейнс	Придает большое значение роли инвестиций.	Денежная
XX в.	Т. Веблен, П. Бурдье	Изучали теорию полезного потребления. Бурдье выделяет несколько форм капитала, таких как: культурный, экономический.	Денежная и культурная
XX в.	П. Самуэльсон, У. Нордхауз	Рассматривали капитал как благо длительного использования, необходимый для производства других товаров.	Производственная
XX в. (60-е гг.)	Дж. Минсер, Т. Шульц	Зарождение формы человеческого капитала, которая изучала потенциальный доход, который он приносит.	Человеческая и производственная
XX в.	Э. Фелпс	Изучал формирование капитала, влияние человеческого капитала на создание новых технологий.	Инновационная, человеческая
XX в. (60-е гг.)	Д. Белл	Сверхприбыль создается за счет организации новых рынков. Инновационная экономика замещает индустриальную.	Инновационная, человеческая
XX в.	Дж. Хиршфельфер	Выделяет два вида капитала: реальный капитал (набор капитальных благ, которые представляют будущий источник дохода и потребления); капитал – стоимость.	Денежная и производственная
XX в.	Т. Хаавельмо	Рассматривал капитал как фактор производства.	Производственная
XX в.	М. Шателю	Изучал структуру капитала с целью повышения эффективности. Обращает внимание на взаимодополняемость труда и капитала.	Производственная
XX в.	Р. Солоу	Основным понятием в теории является норма дохода от инвестиций. Капитал рассматривается как конгломерат с множеством слоев.	Производственная
XX в. (30–40 е гг.)	П. Сраффа	Его теория рассматривает взаимосвязь отраслей и циклов производства, выделяет основной капитал как отдельный вид капитала.	Денежная
XX в. (40-е гг.)	Дж. Робинсон	Предполагала, что когда капитал не инвестирован, то он выступает в роли денежных средств.	Денежная
XX в. (60–70-е гг.)	М. Миллер, Ф. Модильяни	Рассматривают инвестиционную деятельность как абстрактную финансовую модель, которая функционирует в определенных совершенных условиях рынка капитала.	Денежная
XXI в.	Г. Беккер	Изучается человеческий капитал. Выделяет основные формы человеческого капитала, способствующих инновационному развитию.	Человеческая, промышленная

На основе анализа основных направлений экономических учений и представлений различных ученых (табл. 1) можно сказать, что трансформация основного капитала происходит постоянно, на всем протяжении существования экономических связей между людьми. Учитывая данную информацию, по мнению автора, можно выделить материальную и нематериальную форму основного капитала (табл. 2): первая из них включает в себя земельную, производственную и промышленную форму, вторая является симбиозом человеческой, культурной и инновационной формы.

Характеристики форм основного капитала

Признак	Материальная форма	Нематериальная форма
Форма капитала	Материальный капитал: здания, сооружения, земля, оборудование и машины и т.д.	Нематериальный капитал: инновационный, человеческий, культурный.
Измерение	Существует возможность измерения в натуральной и стоимостной формах	Существует возможность качественного измерения посредством сравнения с эталонными значениями с помощью балльных показателей
Форма износа	Физический и моральный	Моральный, по определенным параметрам
Участие в производственном процессе	Непосредственное	Опосредованное
Затраты на формирование	Затраты финансовых ресурсов	Затраты интеллектуального характера
Воспроизводство	Происходит через процесс амортизации	Формируются условия для инновационного воспроизводства основного капитала

1 – 1770-1830 гг.

Преимущественно присутствует текстильная промышленность, основным вектором развития являются текстильные машины. Главным достижением уклада считается переход к механизированному фабричному труду.

2 – 1830-1880гг.

Основная развивающаяся отрасль – транспорт и черная металлургия. Ключевой вектор развития отрасли – паровой двигатель и паровые приводы станков. Происходит рост масштабов производства, люди освобождаются от тяжелого труда

3 – 1880-1930гг.

Развитие электродвигателей в отрасли тяжелого машиностроения. В данный период появляется радиосвязь, телеграф и впервые возникает понятие стандартизации производства. Происходит концентрация банковского и финансового капитала. Все это улучшает качество жизни.

4 – 1930-1970гг.

Зарождение ядерной энергетики. Развивается автомобилестроение, цветная металлургия, нефтепереработка, производство синтетических полимерных материалов. Появляется массовое, серийное производство. Растет производство товаров народного потребления и развиваются транснациональные отношения.

5 – 1970-2010гг.

Начинается использование атомной энергетики. Основной фактор развития – микроэлектронные компоненты. Достигается индивидуализация производства, увеличивается его скорость. Основными отраслями данного периода можно считать генную инженерию, программное обеспечение, телекоммуникации, освоение космического пространства, электронику.

6 – 2010-2060 гг.

Применение нано-, био-, клеточных и ядерных технологий. Активное их развитие в области медицины, бытовой техники, промышленности. Благодаря инновационным технологиям достигается снижение энергоемкости, материалоемкости производства. Благодаря научному прогрессу существенно улучшается качество жизни людей.

Рис. 1. Технологические уклады

Развитие всех форм основного капитала позволяет развиваться экономике наиболее успешно, переходя из одного технологического уклада в следующий.

Всего выделяют шесть технологических укладов (рисунок 1). Изучая изменения, характерные для каждого технологического уклада можно заметить следующее: каждый новый этап начинается задолго до массового использования всех открытий и новшеств. Первые попытки применения всех изобретений появляются в одном технологическом укладе, а активное использование начинается уже в следующем. Страны, которые первыми уловили эти изменения, быстрее развиваются и становятся лидерами. Их менеджмент готов к перемещению капитала в новые сегменты экономики.

Существует мнение о зарождении седьмого технологического уклада, где центром развития будет человек и все инновации, связанные с его развитием.

Результаты

На рисунке 2 можно наблюдать трансформацию и расширение форм основного капитала с переходом от одного технологического уклада к другому. С развитием новых наукоемких отраслей все больше развивается инновационный и человеческий капитал.

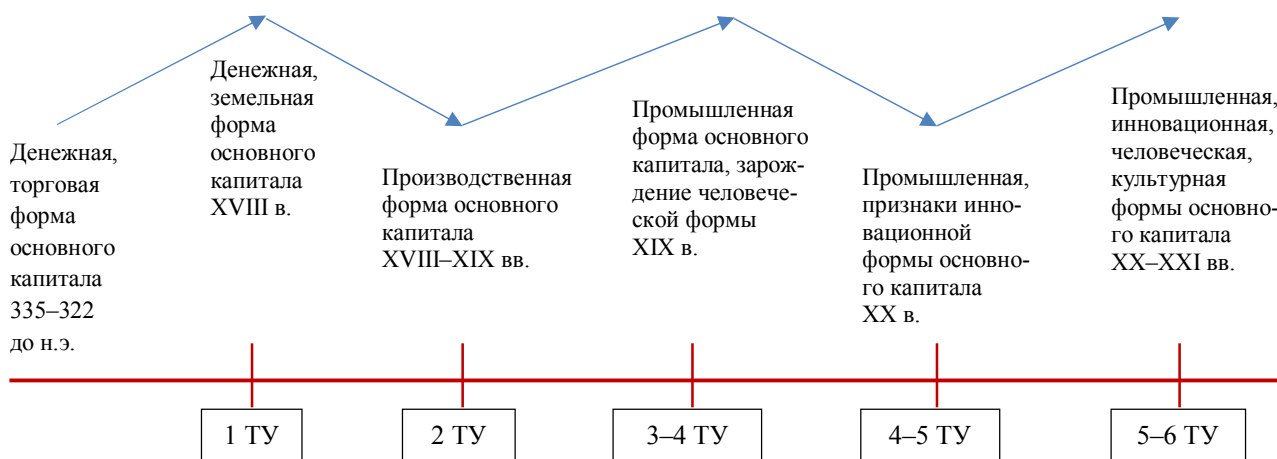


Рис. 2. Трансформация основного капитала согласно технологическим укладам (ТУ)

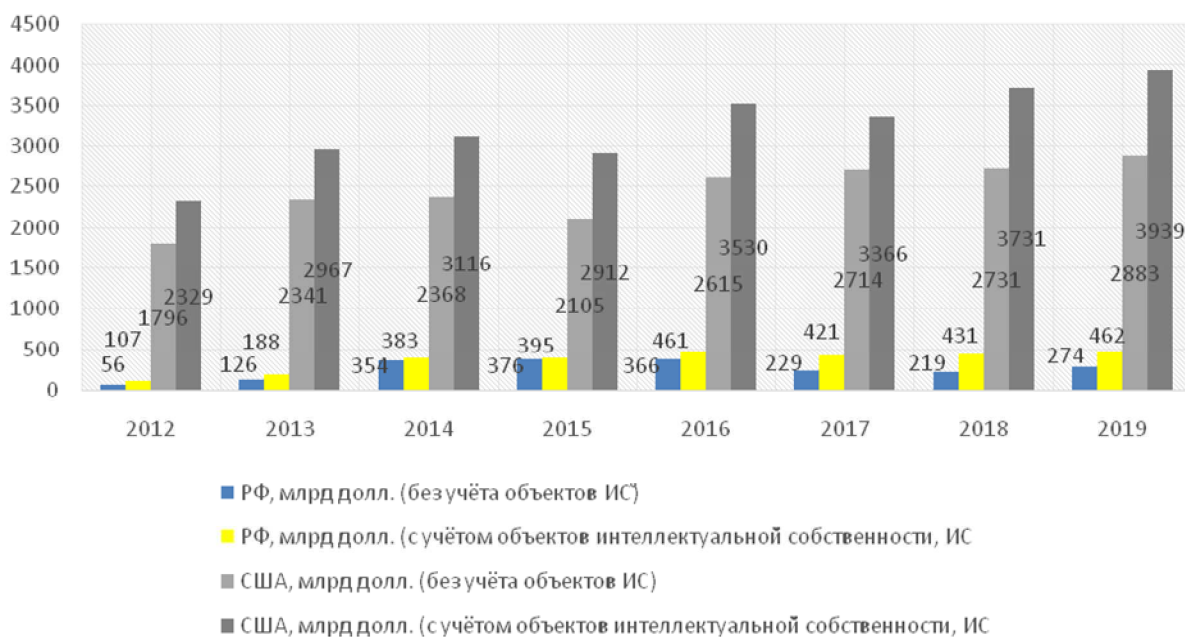


Рис. 3. Инвестиции в основной капитал

Надо отметить, что разработки и достижения, созданные в одном технологическом укладе, никуда не исчезают, а просто перестают главенствовать, теряют ведущие позиции. Если своевременно не реагировать на изменения, свойственные новому технологическому укладу, то будет продолжаться бесполезное инвестирование в старые производства, что в итоге приведет к кризису. Инвестиции должны быть направлены на совершенствование инновационного капитала, инновации должны регулярно подкрепляться капиталом на всех стадиях.

Обсуждение

Анализ изменения форм основного капитала на протяжении длительного периода времени позволяет сделать вывод, что самые масштабные и значимые изобретения в науке, технике, медицине и других областях достигаются совместно с трансформацией основного капитала, расширением спектра его форм и значений. Последний технологический уклад развивается на инновационной основе и требует инвестиций [5; 6]. При сравнении с США становится очевидным, что в России уделяется недостаточное внимание инвестициям в инновационный капитал.

Соответственно, чтобы занять лидирующие позиции среди других стран, развивать науку, технологии, экономику, России необходимо вкладывать в инновационный капитал.

Заключение

В статье автором проанализировано взаимное влияние трансформации основного капитала и переходов от одного технологического уклада к другому. Предложенный подход позволяет сделать выводы о необходимом направлении развития основного капитала, что предоставит возможность добиться устойчивого развития экономики страны.

Литература

1. Климова В.В. Оценка воздействия технологических укладов на становление российской экономики // *Экономический журнал*. 2010. № 3. С. 11–16.
2. Климова В.В. Взаимосвязь инновационной экономики и постиндустриальных технологических укладов // *IV междунар. науч.-практич. конф. студентов и аспирантов «Россия в период трансформации: базовые концепты модернизации»*. Ярославль: МУБиНТ, 2010.
3. Макконнелл К.Р., Брю С. Л. *Экономикс*. М.: Республика, 2008.
4. Маркс К. *Капитал* / К. Маркс, Ф. Энгельс // Соч. Т. 23. Т. 1. М.: Политиздат, 1961.
5. Мусина Д.Р., Низамов А.Н., Кожевников А.В. Механизм создания малых инновационных нефтяных предприятий // *Экономика и управление: научно-практический журнал*. 2019. № 3. С. 21–24.
6. Низамова Г.З., Мусина Д.Р. Прогнозирование инновационной деятельности нефтегазовых компаний // *Интернет-журнал «Науковедение»*. 2016. Т. 8. № 4. С. 5.
7. Рикардо Д. *Начала политической экономии и налогового обложения*. Сочинения. М.: Эксмо, 2007.
8. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. М.: Политиздат, 1962.
9. Флекснер К.Ф. *Просвещенное общество. Экономика с человеческим лицом*: [пер. с англ.]. М., 1994. 301 с.
10. Шумпетер Й. *Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия* / пер. и общ. ред. В.С. Автономова. М.: Эксмо, 2008.
11. Bell D. *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. N. Y., 1973. 507 p.
12. Eichengreen B. *Capital Flows and Crises*. Cambridge. MA: The MIT Press, 2003.

Анализ и прогнозирование уровня инновационной активности персонала промышленного предприятия

Analyzing and Forecasting the Level of Employees' Innovative Behavior of an Industrial Enterprise

Т. ВИНОГРАДОВА, М. КУВШИНОВ

Виноградова Татьяна Александровна, старший преподаватель кафедры «Менеджмент» Высшей школы экономики и управления Южно-Уральского государственного университета (г. Челябинск). E-mail: shishkinata@susu.ru

Кувшинов Михаил Сергеевич, д-р экон. наук, профессор кафедры «Экономика и финансы» Высшей школы экономики и управления Южно-Уральского государственного университета. E-mail: msk1954@mail.ru

Стремясь обеспечить себе конкурентные преимущества, современные промышленные компании ведут поиск способов и механизмов повышения уровня инновационной активности персонала. Особенно актуален данный фактор при разработке и планировании стратегии долгосрочного развития предприятия. В статье приводится инструментарий определения и анализа текущего уровня инновационной активности персонала при использовании авторской методики расчета интегрального показателя. Инструментарий был апробирован на промышленном предприятии в Челябинской области, на основе применения метода наименьших квадратов осуществлено прогнозирование динамики уровня инновационной активности персонала в среднесрочной перспективе.

Ключевые слова: инновации; инновационное развитие предприятия; прогнозирование; инновационная активность персонала; инновационные цели; промышленные предприятия.

In order to achieve competitive advantages, modern industrial enterprises are in a state of searching extremely ways and tools for increasing a level of employees' innovative behavior. When it comes to long-term innovative development of an enterprise what has been said above becomes particularly important to focus on. The tools for measuring and analyzing the level of employees' innovative behavior on the example of the specific industrial enterprise is represented in this article by implementing the author's approach. The enterprise is located in Chelyabinsk region. Moreover, by using the method of least squares the projecting of changing the level is conducted in the medium term.

Key words: innovation; enterprises' innovative development; forecasting; employees' innovative behavior; innovation goals; industrial enterprises.

Основные положения

1. Подтверждена актуальность управления инновационной активностью персонала предприятия.
2. Рассмотрены базовые постулаты расчета интегрального показателя для оценки уровня инновационной активности персонала.
3. Представлены результаты апробации авторской методики анализа и прогнозирования уровня инновационной активности персонала на примере промышленного предприятия.
4. На основе полученных данных проведена оценка инвестиций, необходимых для повышения уровня инновационной активности персонала предприятия до желаемого уровня.

Введение

Процесс осуществления инновационной деятельности предприятия предполагает наличие ряда ключевых внешних и внутренних факторов, которые обеспечат его развитие в долгосрочной перспективе. Одним из таких внутренних факторов является инновационная активность персонала [7]. При этом важным является создание внутренних условий и инфраструктуры управления, при которых достижение целей и задач инновационной деятельности предприятия

будет неразрывно связано с процессами оценки, анализа, прогнозирования уровня инновационной активности персонала и стимулирования его к участию в инновационных процессах с целью реализации инновационной стратегии [8]. Соответственно, предприятиям, нацеленным на создание и повышение конкурентных преимуществ, следует проводить целенаправленную политику в области управления инновационной активностью персонала.

Однако на значительном количестве промышленных предприятий такая система управления отсутствует. Причиной этому является непонимание руководством таких предприятий необходимости данной системы [2]. Последнее, в свою очередь приводит к низкому уровню регламентированности данного процесса управления; отсутствию мероприятий по стимулированию инновационной активности персонала; низкому уровню финансирования инновационной деятельности персонала. В результате уровень инновационной активности значительной части сотрудников низок.

Следует подчеркнуть принципиальное значение, которое персонал оказывает на успешность реализации инновационной стратегии предприятия, что подтверждается многочисленными исследованиями российских и зарубежных авторов: А.А. Алабугина [1], В.Н. Белкина [3], В.В. Косякова [9], В.В. Амо [11], Т. Акрама [12], О.Д. Одетунде [13], Ф. Юан [14], Ж. Чжоу [15] и др. В работе [10] В.А. Корсун указывает на то, что персонал и уровень его инновационной активности напрямую влияют на экономические показатели предприятия и реализацию его стратегических задач. Отмечается, что уровень инновационной активности персонала является ключевой характеристикой человеческого капитала и инновационного потенциала предприятия.

Таким образом, анализ состояния доступных источников в области управления инновационной активностью персонала позволил сделать следующие выводы:

- 1) инновационная активность персонала является одним из важнейших факторов инновационного развития предприятия;
- 2) высокий уровень инновационной активности персонала является конкурентным преимуществом современного предприятия;
- 3) инновационная активность персонала, выраженная в форме количественной оценки, является критериальным показателем измерения общего состояния инновационного развития предприятия;
- 4) известный уровень научных разработок в области управления инновационной активностью персонала требует дальнейшего развития на основе количественных критериальных оценок, позволяющих формировать обоснованные прогнозы вплоть до среднесрочной перспективы.

Методы

Оценку и измерения инновационной активности персонала авторами предложено определять посредством интегральной оценки. Уровень инновационной активности персонала (УИАП), выраженный в виде интегрального показателя, рассчитывается по формуле:

$$УИАП = \sum_{h=1}^r (v_h \cdot s_h), \quad (1)$$

где v_h – вес значимости отдельного h -го показателя инновационной активности персонала; s_h – балл отдельного h -го показателя инновационной активности персонала; $h = \overline{1, r}$; r – общее количество показателей оценки уровня инновационной активности персонала ($r = 40$).

На подготовительном этапе диагностики УИАП необходимо: определить временные периоды для расчета интегрального показателя (месяц, квартал, год) и их количество ($t = \overline{1, T}$); провести сбор и группировку данных для расчета выделенных показателей инновационной активности персонала; рассчитать данные показатели за каждый выделенный период [6].

В дальнейшем необходимо провести расчет весов значимости (v_h) по выделенным показателям, входящим в итоговую интегральную оценку. Для этих целей используются две методики:

метод парного сравнения (для определения рейтинга по показателям) и метод Фишберна (для расчета итоговых коэффициентов на основе полученных данных по рейтингу показателей).

Определение балла для каждого показателя инновационной активности персонала (s_h) происходит в зависимости от его рассчитанного значения. Авторами предложена пятибалльная система оценивания величины полученных значений по показателям. Отметим, что 1 баллу соответствует наименее желаемое значение рассчитанного показателя инновационной активности персонала, а значению в 5 баллов – наиболее желаемое. Распределение значений показателей по баллам может корректироваться руководством предприятия по своему усмотрению в зависимости от масштабов и специфики деятельности предприятия, особенностей его инновационной деятельности и др. факторов [5].

Минимальное значение интегрального показателя, рассчитанное по формуле (1), будет равно 8 баллам. Данному значению будет соответствовать низкий уровень инновационной активности персонала предприятия. Максимально возможное значение интегрального показателя, которое говорит о высоком уровне инновационной активности персонала, равно 40 баллам. Помимо этого, были введены три типа инновационной активности персонала:

- 1) инновационно-пассивный – полученное значение УИАП находится в диапазоне от 8 до 20 баллов;
- 2) инновационно-неустойчивый – полученное значение УИАП находится в диапазоне от 20 до 30 баллов;
- 3) инновационно-активный – полученное значение УИАП находится в диапазоне от 30 до 40 баллов [5; 6].

Отметим, что отсутствие эффективного управленческого воздействия на инновационные процессы предприятия за счет влияния на инновационную активность персонала возможно по причине отсутствия информации о его текущем и прогнозном состоянии. В связи с этим авторами предлагается на систематической основе проводить оценку уровня инновационной активности персонала предприятия – например, один раз в полугодие. Это создаст информационную базу для дальнейшего исследования и прогнозирования изменения исследуемого интегрального показателя. Дополнительно к вышесказанному отметим, что при наличии такой базы возможной становится оценка ресурсов предприятия, необходимых для обеспечения повышения инновационной активности персонала до желаемого уровня.

При научном исследовании инновационной активности персонала промышленных предприятий в качестве объекта анализа было выбрано ООО «Комфорт», которое занимается выпуском продукции санитарно-гигиенического назначения из целлюлозы. Производимая продукция отвечает всем стандартам качества. Производственная линия предприятия позволяет максимально эффективно использовать имеющиеся мощности. Руководство на систематической основе реализует инновационную деятельность, внедряет новые технологии, что позволяет сохранить высокий уровень конкурентоспособности и долю присутствия предприятия в среднем ценовом сегменте Уральского региона. Информационной базой исследования послужили данные об инновационной деятельности предприятия, экономические, технологические и другие показатели, прямо или косвенно отражающие результаты такой деятельности за период с 2019 по 2021 гг.

Результаты исследования

Для определения значений текущего уровня инновационной активности персонала предварительно были рассчитаны веса значимости и баллы для каждого показателя, входящего в методику расчета итогового интегрального показателя. На рисунке 1 представлены итоговые данные по динамике фактических значений интегрального показателя УИАП для ООО «Комфорт».

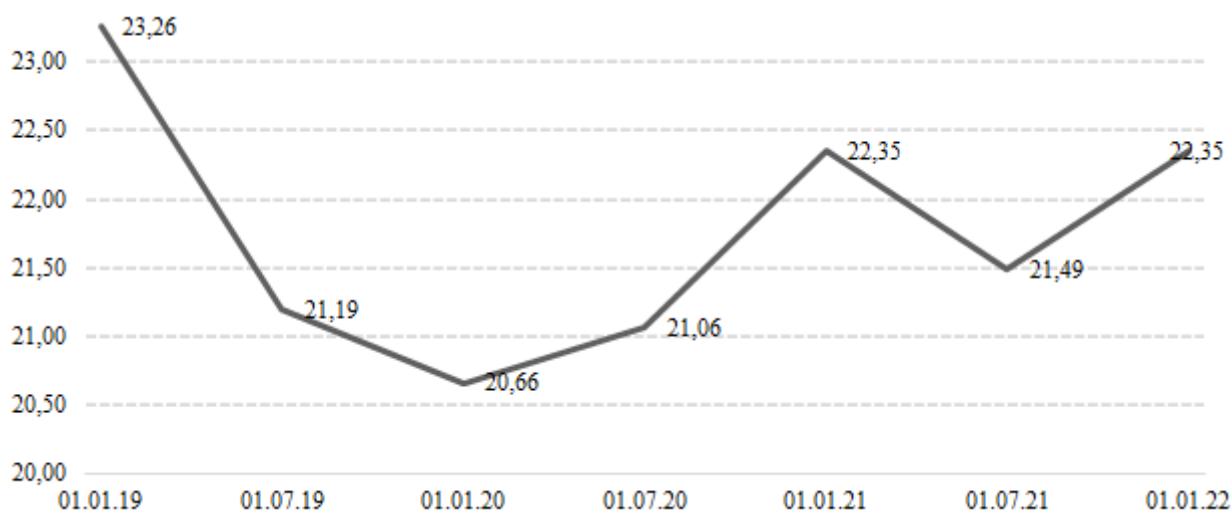


Рис. 1. Динамика интегрального показателя УИАП для ООО «Комфорт»

Стоит пояснить, что для расчета интегрального значения УИАП используются 40 показателей, которые распределены на 2 группы. **Группа 1** включает показатели проявления инновационной активности персонала на индивидуальном (личностном) уровне (например, количество предложенных сотрудниками инновационных идей; количество заявок на патенты и изобретения в среднем на 1 сотрудника; доля сотрудников, участвующих в обучении коллег и передаче знаний; количество проектных команд, занятых разработкой и внедрением инноваций; количество проектов, не реализованных в срок по вине сотрудников). В **группу 2** входят показатели проявления инновационной активности персонала на уровне предприятия (внешние) (например, средний срок окупаемости инновационных проектов; среднее значение рентабельности по инновационным проектам; доля инновационных проектов, реализуемых в планируемые сроки; доля статей затрат в бюджете на инновационную деятельность, лимиты по которым были превышены; доля сотрудников, вовлеченных в инновационную деятельность) [5].

По результатам расчета и анализа интегрального показателя выявлено, что предприятие на всем протяжении рассматриваемого периода имеет низкое значение УИАП, эквивалентное инновационно-неустойчивому типу. Максимальное фактическое значение интегрального показателя УИАП (23,25 балла) было достигнуто в начальный период 2019 г. При этом среднее значение данного показателя за рассматриваемый период составило 21,77 баллов, что близко к границе инновационно-пассивного типа инновационной активности персонала. Помимо этого, за рассматриваемый период динамика показателя отрицательна. Уровень инновационной активности персонала снизился на 3,89 %.

Динамика изменения уровня инновационной активности персонала предприятия по подгруппам (табл. 1) разнонаправлена.

Тем не менее, отмечен рост УИАП в начале 2021 и 2022 годов, что связано со стартом периода стратегического планирования инновационного развития предприятия, формированием и обновлением инновационной стратегии на текущий год. Также происходит составление бюджетов, выделение денежных средств на финансирование инновационных проектов, сотрудники более активно участвуют в таких проектах. Однако по причине наличия проблемных сфер в планировании и распределении ресурсов на инновационные проекты, а также отсутствия мероприятий по управлению инновационной активностью персонала вышеперечисленные основания нивелируются, вследствие чего эффективность инновационной деятельности предприятия низка.

Таблица 1

Результаты расчета показателя УИАП по подгруппам

Период	УИАП по Группе 1		УИАП по Группе 2		Интегральный показатель УИАП		Тип инновационной активности персонала
	Значение, балл	Прирост, %	Значение, балл	Прирост, %	Значение, балл	Прирост, %	
01.01.2019	9,9909	–	13,267	–	23,2579	–	Инновационно-неустойчивый
01.07.2019	9,8575	-1,34	11,3337	-14,57	21,1912	-8,89	Инновационно-неустойчивый
01.01.2020	9,5908	-2,71	11,067	-2,35	20,6578	-2,52	Инновационно-неустойчивый
01.07.2020	9,3241	-2,78	11,7337	6,02	21,0578	1,94	Инновационно-неустойчивый
01.01.2021	9,8194	5,31	12,5337	6,82	22,3531	6,15	Инновационно-неустойчивый
01.07.2021	9,486	-3,40	12,0003	-4,26	21,4863	-3,88	Инновационно-неустойчивый
01.01.2022	9,5527	0,70	12,8003	6,67	22,353	4,03	Инновационно-неустойчивый

Расхождение в показателях по уровню инновационной активности персонала между выделенными группами является значимым. Структура полученных баллов по группам свидетельствует о том, что показатель по второй группе превышает первую группу в среднем на 25,31 %. Поскольку первая группа отражает проявления инновационной активности персонала на индивидуальном (личностном) уровне, следовательно, проблема низкой инновационной активности персонала и получение неудовлетворительных результатов в инновационной деятельности преимущественно локализуется на уровне персонала. В большей степени отрицательная тенденция была отмечена по подгруппе показателей, отражающих способности к генерированию идей, получению и передаче знаний на уровне отдельного сотрудника.

Прогнозирование изменения значений интегрального показателя УИАП предприятия является важным результативным элементом рассматриваемой методики. С целью составления прогноза по динамике исследуемого интегрального показателя выбран метод наименьших квадратов, суть которого заключается в минимизации квадрата отклонений искомой функции $y(t)$ от начальных данных y_t (при этом $t = 6$, длительность 1 периода – 6 месяцев). Функции, по которым проводилось выравнивание тренда: линейная, параболическая, логарифмической (табл. 2). Использование трех функций позволило повысить объективность в оценке полученных прогнозных значений.

Таблица 2

Функции, используемые для построения линии тренда

Тип функции для выравнивания тренда	Функция тренда для выравнивания и прогнозирования данных	Полученное уравнение для прогнозирования интегрального показателя УИАП
Линейная	$y_I(x) = k \cdot x + b$	$y_I(x) = -0,0153 \cdot x + 11,91$
Параболическая	$y_{II}(x) = ax^2 + bx + c$	$y_{II}(x) = 0,15x^2 - 1,15x + 13,71$
Логарифмическая	$y_{III}(x) = a \cdot \ln(x) + b$	$y_{III}(x) = -0,36 \cdot \ln(x) + 22,2$

На рисунке 2 представлена итоговая динамика полученных прогнозных значений для ООО «Комфорт».

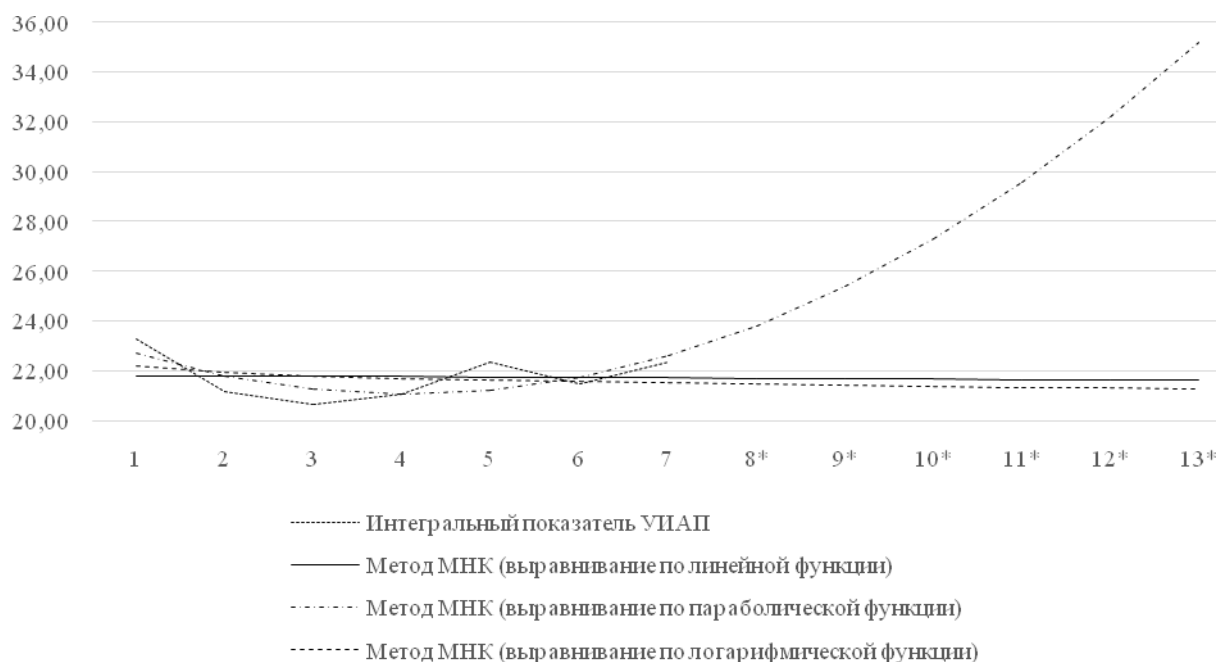


Рис. 2. Выравнивание данных и прогноз динамики показателя УИАП

Итоговые результаты прогнозирования по УИАП в рамках применяемого метода наименьших квадратов (табл. 3) свидетельствуют о высокой надежности и практической применимости полученных данных (ошибка аппроксимации [4] не превышает 4 % для линейной и логарифмической аппроксимации).

Таблица 3

Итоговые результаты прогнозирования данных по УИАП

№ прогнозного периода	Полученные прогнозные значения			Среднее значение
	выравнивание по линейной функции	выравнивание по параболической функции	выравнивание по логарифмической функции	
8	21,70	23,82	21,46	22,33
9	21,69	25,39	21,42	22,83
10	21,67	27,31	21,38	23,45
11	21,66	29,58	21,34	24,19
12	21,64	32,21	21,31	25,05
13	21,63	35,19	21,28	26,03
Прирост, %	-0,35	47,73	-0,81	16,60
Ошибка аппроксимации	3,52	2,24	3,45	3,07

При выравнивании данных по параболической функции была получена значимая динамика по приросту игрального показателя УИАП. Это обуславливается спецификой использования и внешним видом данной функции, и не гарантирует достижения указанных в таблице значений в краткосрочной перспективе при отсутствии управленческих воздействий в области управления инновационной активностью персонала предприятия.

Обсуждения

Полученные результаты позволяют сделать вывод о необходимости принятия незамедлительных управленческих решений в области стимулирования инновационной активности персонала и повышения эффективности управления инновационной деятельностью предприятия в целом. В рамках планирования мероприятий по повышению инновационной активности персонала до уровня инновационно-активного типа (свыше 30 баллов) проведена трудоемкая работа по составлению плана мероприятий, бюджетированию процессов управления и стимулирования

инновационной деятельности. Ключевые разделы бюджета и суммы затрат на совершенствование политики предприятия в области управления инновационной активностью персонала представлены в таблице 4.

Таблица 4

Итоговый бюджет на повышение уровня инновационной активности персонала

№ п/п	Мероприятия	Сумма, тыс. руб.
1	Повышение оплаты труда вследствие роста инновационной активности персонала	770,50
2	Рост налоговой нагрузки на заработную плату (страховые взносы)	236,54
3	Затраты на нематериальное стимулирование персонала (совершенствование условий труда, управление карьерой)	56,30
4	Реализация мероприятий по повышению уровня образования персонала (обучение, тренинги, повышение квалификации)	126,30
5	Организация корпоративных мероприятий (конкурсы профессионального мастерства, конкурсы рационализаторских проектов, совещания, организационные собрания)	74,35
6	Создание информационной системы инновационной деятельности предприятия (покупка/создание/обслуживание IT-продуктов для информационной поддержки инновационных процессов предприятия)	61,00
7	Итого (сумма п.1-п.6):	1324,99
8	Процент затрат от суммы чистой прибыли компании, полученной за последний год, %	22,90
9	Ожидаемый прирост интегрального показателя УИАП, балл (при достижении типа «инновационно-активный» и значения интегрального показателя УИАП в 30 баллов)	7,65
10	Средняя плановая величина затрат повышения интегрального показателя УИАП на 1 балл (п.7/п.9), тыс. руб.	173,20

Величина итогового бюджета для проведения запланированных мероприятий составляет 1324,99 тыс. руб., что составляет 22,9 % от величины чистой прибыли предприятия. С целью оценки затрат на повышение уровня инновационной активности персонала был рассчитан показатель, отражающий среднее значение плановой величины затрат на повышение интегрального показателя УИАП на 1 балл. Для рассматриваемого предприятия это значение составит 173,20 тыс. руб.

Заключение

Таким образом, оценка и прогнозирование уровня инновационной активности персонала является ключевым этапом при управлении инновационной деятельностью предприятия. Реализация данных процедур на основе применяемых методов экономико-математического анализа и моделирования позволит обеспечить научную обоснованность полученных результатов и принимаемых на их основе управленческих решений.

Литература

1. Алабугин А.А., Лега К.А., Алабугина Р.А. Методы формирования и регулирования механизма управления инновационным потенциалом персонала предприятия // Сб. ст. участников Междунар. заочной науч.-практич. конф. «Современные тенденции развития инновационной экономики». 2013. С. 166–174.
2. Белкин В.Н., Белкина Н.А. Инновационная активность персонала организации // Экономика региона. 2010. № 3. С. 203–210.
3. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Инновационная активность менеджеров предприятий как условие развития трудового потенциала региона // Экономика региона. 2018. Т.14. № 4. С. 1327–1340.
4. Бережная Е.В., Бережной В.И. Математические методы моделирования экономических систем. М.: Финансы и статистика, 2008.

5. Виноградова Т.А., Кувшинов М.С. Методика оценки уровня инновационной активности персонала предприятия // *Материалы XIII науч. конф. аспирантов и докторантов «Научный поиск»*. Челябинск, 2021. С. 196–205.
6. Виноградова Т.А., Кувшинов М.С. Реализация оценки и анализа уровня инновационной активности персонала предприятия // *Вестник Южно-Уральского ГУ. Серия «Экономика и менеджмент»*. 2021. Т. 15. № 2. С. 132–139. DOI: 10.14529/em210215
7. Ганькина А.В. Понятие инновационной активности персонала и ее характерные признаки // *Достижения науки и образования*. 2018. С 55–57.
8. Горшенин В.П., Кильдибаева Ю.И. Факторы инновационности персонала предприятия в условиях быстроменяющейся конкурентной среды // *Вестник ЮУрГУ. Серия: «Экономка и менеджмент»*. 2014. Т. 8. № 4. С. 95–101.
9. Косякова В.В. Инновационная активность персонала как основной фактор повышения конкурентоспособности предприятия // *Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития*. 2014. С. 28–33.
10. Корсун В.А. Системное управление инновационной деятельностью персонала как ресурс конкурентоспособности предприятия: автореф. дисс. на соиск. учен. степ. к.э.н. по спец. 08.00.05 / Владимир Архипович Корсун. Москва, 2007. 23 с.
11. Amo B.W., Kolvereid L. Organizational strategy, individual personality and innovation behavior // *Journal of Enterprising Culture*. 2005. № 13(1). Pp. 7–20.
12. Akrama T., Leia S., Haidera M.J., Hussaina S.T. The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing // *Journal of Innovation & Knowledge*. 2020. Vol. 5. Issue 2. Pp. 117–129.
13. Odetunde O.J. Employee Innovation Process: An Integrative Model // *Journal of Innovation Management*. 2019. Vol. 7. No. 3. DOI: 10.24840/2183-0606_007.003_0003
14. Yuan F., Woodman R.W. Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations // *Academy of Management Journal*. 2010. № 53(2), Pp. 323–342.
15. Zhou J., Shalley C.E. Research on employee creativity: a critical review and directions for future research // *Research in Personnel and Human Resource Management*, ed. Martocchio J. (Oxford: Elsevier Press), 2003. Pp. 165–217.

Декомпозиция национальных инициатив в корпоративной стратегии освоения новой продукции

Decomposition of National Initiatives in the Corporate Strategy for the Development of New Products

Р. ЧЕРНОВ

Чернов Роман Викторович, аспирант кафедры инновационной экономики Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: roma-chernov@yandex.ru

В статье автором проводится анализ выполнения целей национальной инновационной стратегии и отмечается, что для их выполнения необходима декомпозиция национальных инициатив до уровня компаний, в том числе до корпоративной стратегии по освоению новой продукции. Автором даются рекомендации по совершенствованию управления ходом достижения целей, в том числе на основе кросс-функционального проектного офиса, при этом стратегия предприятия должна быть разработана с учетом специфики предприятия и его положения на рынке. Автором предлагается построение стратегии предприятия по освоению новых продуктов в виде блок-схемы – алгоритма действий при подготовке, разработке и реализации новых продуктов.

Ключевые слова: стратегия, инновации, управление проектами, санкционные риски.

In the article, the author analyzes the implementation of the goals of the national innovation strategy and notes that in order to achieve the goals, it is necessary to decompose national initiatives to the level of companies, including to the corporate strategy for the development of new products. The author gives recommendations for improving the management of the progress of achieving goals, including on the basis of the project office, while the enterprise strategy should be developed taking into account the specifics of the enterprise and its position on the market, the author proposes the construction of an enterprise strategy for the development of new products in the form of a flowchart, which is an algorithm of actions in the preparation, development and implementation of new products.

Key words: strategy, innovation, project management, sanctions risks.

Введение

Для минимизации рисков и структурирования долгосрочных целей и задач предприятием разрабатывается стратегия инновационного развития, в которой освоение новой продукции как направление диверсификации бизнеса является одним из основных разделов. Стратегия освоения новой продукции должна быть ориентирована не только на внутренний, но и на зарубежный рынок. В условиях глобализации и активного влияния зарубежных компаний на внутренний рынок необходимы активные контрдействия для сохранения и увеличения доли на внутреннем рынке.

Методы

Задача развития на внутреннем рынке – это только минимум для современного конкурентного предприятия. Задачей-максимум является активное продвижение новых изделий предприятия на внешние рынки и увеличение доли предприятия на мировом рынке. Ориентиром здесь может быть Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (далее – Стратегия) [2].

Автором был произведен анализ выполнения целей Стратегии.

Целью исследования является демонстрация того, что без декомпозиции национальных инициатив до уровня компаний, в том числе до корпоративной стратегии по освоению новой продукции, достичь целей Стратегии сложно.

Результаты

На основе данных Федеральной службы государственной статистики РФ, опубликованных в разделе «Целевые индикаторы реализации Стратегии» [4], составлена таблица. Анализировались также другие источники, так как не по всем разделам Росстатом ведется мониторинг. В качестве источников информации использованы доклад РИЭПП «Тренды публикационной активности российских исследователей» [3] и доклад МЭР РФ «Итоги внешнеэкономической деятельности РФ в 2019 году» [1].

Информация о выполнении целей Стратегии представлена в таблице.

Из таблицы видно, что цели Стратегии не достигнуты. Только по одному показателю («Увеличение количества цитирований в расчете на 1 публикацию российских исследователей в научных журналах») из одиннадцати плановое значение достигнуто. По большинству позиций отклонение фактических показателей от запланированных значительно.

Выполнение целей Стратегии

№ п/п	Показатель	ед. изм	План	Факт за 2019 г.	% вып.	Примечания / причины невыполнения
1	Увеличение доли инновационных промышленных предприятий	%	40	21,6	54	Отсутствие взаимосвязи целей отдельных предприятий и целей Стратегии
2	Увеличение доли России на мировых рынках высокотехнологичных товаров и услуг	%	5	1	20	Конкуренция на мировом рынке
3	Увеличение доли экспорта российских высокотехнологичных товаров	%	2	не вып.		Росстат не осуществляет мониторинг данных показателей, при этом показатели по данному пункту являются следствием пп. 1-2
4	Увеличение валовой добавленной стоимости инновационного сектора в валовом внутреннем продукте	%	17	не вып.		
5	Увеличение доли инновационной продукции	%	25	6,1	24,4	Отсутствие взаимосвязи целей отдельных предприятий и целей Стратегии
6	Повышение внутренних затрат на исследования и разработки	%	2,5	1,03	41,2	
7	Увеличение доли публикаций российских исследователей	%	3	2,94	98	Целевые показатели близки к выполнению
8	Увеличение количества цитирований в расчете на 1 публикацию российских исследователей в научных журналах	ед.	4	4,4	110	Целевые показатели перевыполнены
9	Увеличение количества российских вузов, входящих в число 200 ведущих мировых университетов	ед.	4	1	25	Жесткая конкуренция на мировом рынке. Санкции против российских компаний
10	Увеличение количества патентов, ежегодно регистрируемых российскими лицами в патентных ведомствах Евросоюза, США и Японии	шт.	2500	1601	64,04	
11	Увеличение доли средств, получаемых за счет выполнения НИОКР в структуре средств, поступающих в российские университеты	%	25	10,6	42,4	Низкий уровень трансфера технологий между производственными компаниями и университетами

Увеличение доли промышленных предприятий, осуществляющих технологические инновации, в общем количестве предприятий при плане до 40–50 % к 2020 году составило 21,6 %.

При этом в 2009 году оно составляло 9,4 %, т.е. по сравнению с базовым уровнем доля увеличилась более чем в 2 раза.

Мониторинг показателя «Увеличение доли экспорта российских высокотехнологичных товаров в общем мировом объеме экспорта» Росстат не ведет, хотя этот показатель, как свидетельствуют результаты различных исследований, является одним из самых важных.

Отсутствие мониторинга по некоторым позициям свидетельствует о недостаточном контроле со стороны министерств, курирующих показатели, и отсутствии согласованности между ними. Так, на сайте Росстата по некоторым позициям есть ссылки на курирующие министерства, но сами министерства не осуществляют такой мониторинг, более того, по некоторым позициям методика мониторинга даже не разработана. Для оперативного контроля эти недочеты должны быть скорректированы в будущей Стратегии, которая будет ориентироваться на следующий период.

Стратегия, как на национальном уровне, так и на уровне отдельного предприятия, должна учитывать как минимум 2 сценария – пессимистический и оптимистический.

Пессимистический сценарий должен включать такие риски, как, например, конкуренция на мировом рынке, санкции против российских компаний, риск финансового кризиса, изменение структуры потребления.

Все эти риски прямым образом связаны с освоением новых видов продукции.

На мировом рынке возможно присутствие компаний, производящих или собирающихся производить аналогичную продукцию. В этом случае для продвижения продукции необходимо будет обеспечить защиту интеллектуальной собственности, при этом наличие патентов на внутреннем рынке никак не защищает продукт на внешнем рынке, так как патенты на изобретения действуют только в той стране, в которой получены. Кроме этого, возможно лоббирование продукции определенных производителей, например, в рамках защиты отечественных компаний. Внутренних резервов предприятий, особенно малых инновационных компаний, для преодоления этих барьеров может не хватить.

Существуют и риски изменения структуры потребления. Например, в настоящее время в общем числе транспортных средств увеличивается доля электромобилей, соответственно, спрос на бензин может падать, а спрос на энергию, получаемую из альтернативных источников, например, от атомных электростанций, может расти.

Санкционные риски, которые тоже являются следствием конкуренции на мировом рынке – важный фактор, затрагивающий огромное количество российских компаний. Санкции являются сдерживающей силой, применяемой Западом для сдерживания роста российской экономики, и влияют на долю российских инноваций на мировом рынке. На данный момент в различных санкционных списках США более сотни российских компаний. В это число входит большое количество машиностроительных компаний, которым по факту запрещено реализовывать продукцию, в том числе инновационную, на зарубежных рынках, потому что покупатель данной продукции (даже не из США, а из любой другой страны) автоматически подпадает под санкции США. И это давление может усиливаться, так как этому способствует имеющийся в распоряжении США большой финансовый рычаг, сдерживающий развитие экономики, в том числе продвижение новых продуктов и услуг другими странами в условиях мировой конкурентной борьбы. В большой степени данное давление находится в прямой зависимости от перехода на расчеты за товары и услуги в национальных валютах, что приводит к нарушению баланса долларовой системы. Но усиливающаяся тенденция развития альтернативных валют, в том числе криптовалют, может привести сначала к равновесию с долларом, а в дальнейшем – и к перевесу данных альтернатив, следствием чего может стать отсутствие у США в дальнейшем возможности монопольного давления на экономические и политические системы других стран. Освоение новых продуктов должно идти одновременно с развитием расчетов с внешними игроками в национальных валютах.

И национальные инициативы, и стратегии отдельных компаний должны учитывать необходимость обхода санкционных рисков, так как достижение целей национальной Стратегии в этой части – основа конкурентоспособности страны на мировом пространстве.

Поэтому важной составляющей является декомпозиция целей стратегии до уровня отдельных предприятий, чего в данный момент не наблюдается. Понятно, что для частных компаний любая декомпозиция целей может быть только рекомендацией и необходимы мотивационные механизмы, подталкивающие частные компании на пути инновационного развития.

Таковыми мотивационными механизмами могут быть: льготные кредиты; поддержка экспорта; поддержка защиты интеллектуальной собственности; защита от внешней конкуренции; защита от зарубежных санкций.

При этом ответом на санкционные барьеры может быть защита от внешней конкуренции. Если компания попала в санкционный список и ее конкурентный уровень ограничен на определенных рынках, то данная компания должна попасть в список приоритетных для торговых сделок прежде всего на внутреннем рынке, а также ей должна быть оказана государственная поддержка на открытых внешних рынках.

Например, предприятие X увеличило долю инновационной продукции в общем объеме промышленной продукции до 25–35 %. Таким образом, оно достигло целей стратегии России на своем локальном уровне, проявив лояльность и понимание к поставленным государством задачам. Естественной должна быть и встречная лояльность государственных органов, независимо от размеров предприятия, включая малые. Демонстрация продукции компании на выставках, презентации за рубежом – это должно осуществляться не по заявкам предприятия, не путем сложных конкурсных отборов, а быть продолжением целей Стратегии: предприятие уже прошло отбор и конкурс, поддержка должна быть автоматической, без дополнительных барьеров.

Анализ выполнения целей Стратегии показывает, что необходима координация Стратегии одним центром ответственности. Это актуально как на национальном уровне, так и на уровне управления стратегией предприятия. Создание отдельной организационной единицы при этом не является обязательным условием: центр ответственности может быть кросс-министерским, кросс-функциональным.

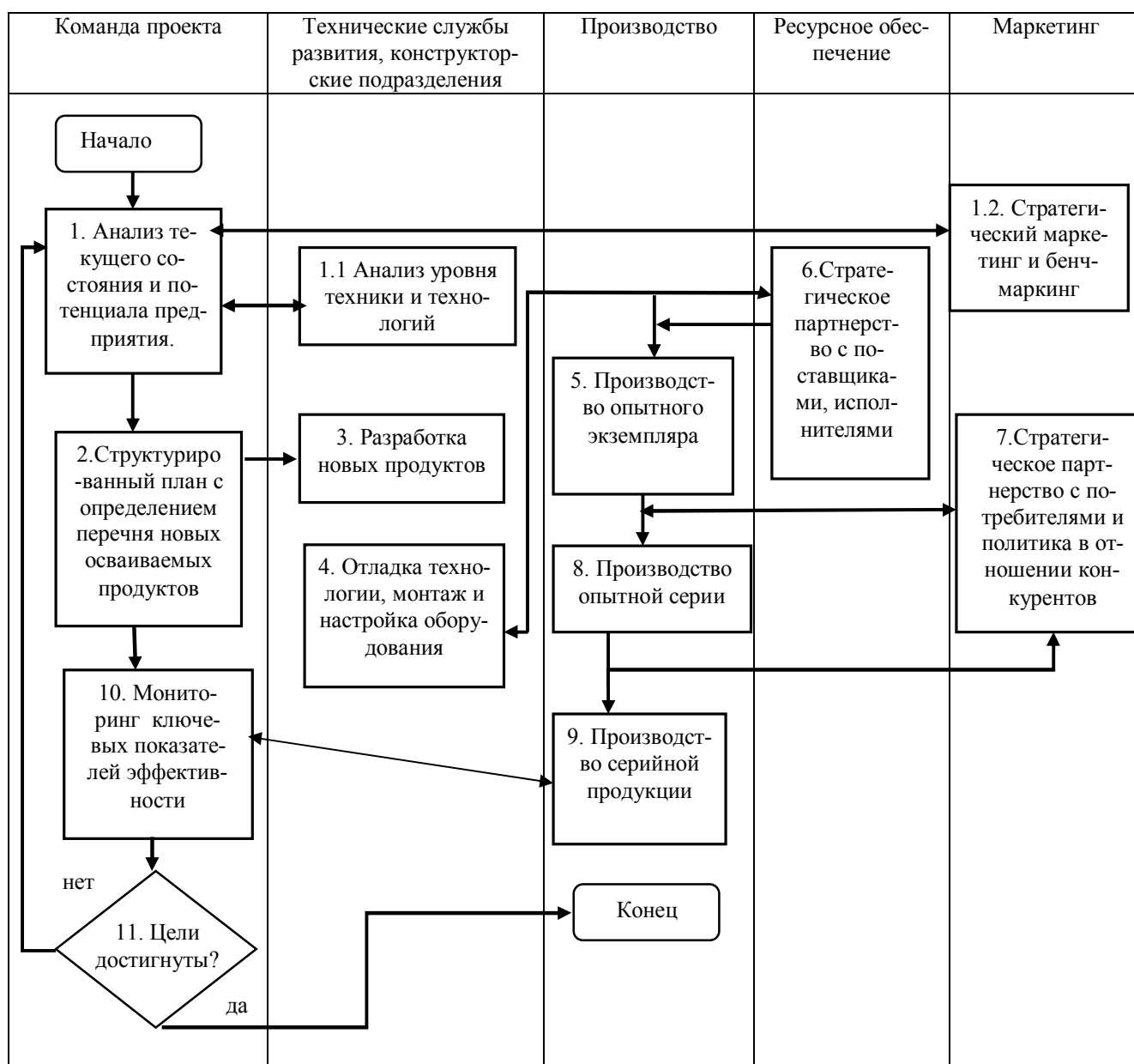
Работа центра может быть построена по схеме работы удаленного проектного офиса, когда все специалисты офиса заняты работой в данном проекте дистанционно и посвящают ей только часть своего рабочего времени. Руководитель проекта может при этом полностью вести только этот проект или вести наряду с ним и другие проекты.

Декомпозиция национальных инициатив до отдельных предприятий должна быть ступенчатой. Первый уровень – правительство, второй уровень – федеральные министерства, третий уровень – региональные министерства, четвертый уровень – предприятия. С учетом того, что отдельные цели имеют многофункциональную направленность, целесообразно назначать ответственных за выполнение отдельных целей.

Если перейти к уровню предприятия, необходимо отметить, что стратегия предприятия в части освоения новых продуктов может опираться на стратегию высшего уровня (стратегия отрасли, стратегия России), но также может включать и свои цели, свои показатели, которые могут быть более амбициозными, чем среднероссийские. Показатели, конечно, должны учитывать положение предприятия на рынке, в том числе относительно конкурентов. Цели должны включать увеличение доли на рынке с одновременным обеспечением и увеличением прибыльности компании.

Пример стратегии предприятия по освоению новых продуктов представлен в виде блок-схемы, предлагаемой автором в качестве основного алгоритма действий при подготовке, разработке и реализации новых продуктов (см. рисунок).

Предлагается все этапы Стратегии связать в одну схему и реализовывать на основе проектного управления.



Блок-схема «Стратегия предприятия по освоению новых продуктов»

Обсуждение

Инициация, планирование и контроль за реализацией Стратегии предприятия по освоению новых продуктов должен осуществляться командой проекта. Эффективный контроль невозможен без персональной ответственности за результаты.

Стратегия начинается с анализа текущего состояния и точного определения как текущих показателей, так и возможностей. Такой анализ может быть сделан, например, на основе SWOT-анализа или другого аналитического инструмента.

Структурированный план действий с определением основных вех и ключевых показателей эффективности может включать следующие разделы: сохранение текущей продуктовой линейки и объемов, увеличение объемов выпуска серийной продукции, диверсификация. Ключевые показатели могут быть как в натуральных показателях, так и в ценовом выражении.

На основании маркетинговых исследований и бенчмаркинга строится первоначальная Стратегия. Но Стратегия – это не мертвый неизменный документ. По результатам ее реализации,

проведения дополнительных исследований, в том числе маркетинговых, и изучения действий конкурентов Стратегия может и должна корректироваться.

Стратегия – это, прежде всего, инструмент, направленный на достижение устойчивого положения на рынке. И поэтому необходимо оперативно получать обратную связь от потребителей продукции и осуществлять мониторинг действий конкурентов. Вывод конкурентами нового продукта, новая рекламная акция конкурентов, получение конкурентами патентов – все это входные данные для анализа текущей ситуации и корректировки Стратегии.

Время – это один из показателей, характеризующих инновацию. Продукт, выпущенный и запатентованный на один день позже продукта конкурентов, станет инновацией конкурентов, и предприятию придется начинать новый длительный процесс для выпуска продукта, который будет превосходить по своим качествам продукт конкурента.

Без продуманного и спланированного обеспечения ресурсами Стратегия останется только документом. Слаженная работа всех задействованных служб, в том числе обеспечивающих финансовое и кадровое сопровождение – залог успешной реализации Стратегии.

Центр ответственности по предприятию также может быть кросс-функциональным. Мониторинг выполнения целей Стратегии и корректировка действий для достижения целей может осуществляться как управление проектом, в том числе по схеме работы удаленного проектного офиса. Руководителем проекта мониторинга стратегии может быть действующий руководитель среднего или высшего звена, или специально принятый на работу дополнительный сотрудник, в зависимости от численности компании.

Основные выводы

1. Отмечается, что Стратегия по освоению новых продуктов, как на национальном уровне, так и на уровне отдельного предприятия, должна учитывать пессимистический и оптимистический сценарии. При этом цели Стратегии могут быть декомпозированы от правительства к федеральным и региональным министерствам, и далее – до уровня предприятий.

2. Предлагается организовать координацию Стратегии по освоению новых продуктов одним центром ответственности, который может быть на разных уровнях управления кросс-функциональным, кросс-министерским, и который может быть организован по схеме работы удаленного проектного офиса.

3. Предлагается построение Стратегии предприятия по освоению новых продуктов в виде блок-схемы, предлагаемой автором как основной алгоритм действий при подготовке, разработке и реализации новых продуктов.

Литература

1. Итоги внешнеэкономической деятельности РФ в 2019 году / Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/66eec1250c653fc9abd0419604f44bbd/VED.pdf>

2. Стратегические документы в сфере инновационного развития [Электронный ресурс]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d01/strategicheskie_dokumenty_v_sfere_innovacionnogo_razvitiya/

3. Тренды публикационной активности российских исследователей по данным Web of Science, Scopus / Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП) [Электронный ресурс]. URL: https://riep.ru/upload/iblock/869/Publikatsionnaya-aktivnost-2020_-Vypusk-1.pdf

4. Целевые индикаторы реализации Стратегии / Наука и инновации // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/14477>

Аспекты успешной инновационной стратегии компании промышленного образца

Aspects of a Successful Innovation Strategy of an Industrial Design Company

Н. ТУТАЕВ, Э. ИСХАКОВА

Тутаев Никита Валерьевич, магистрант Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета (ИНЭФБ БашГУ). E-mail: tutaew.nikita@mail.ru

Исхакова Эльвира Ильфатовна, доцент, канд. экон. наук, доцент кафедры инновационной экономики ИНЭФБ БашГУ. E-mail: elvira-ufa2006@mail.ru

В статье представлено обоснование необходимости формирования и реализации инновационной стратегии в процессе создания и вывода на рынок товаров инновационного характера на примере зарубежных крупных хозяйствующих субъектов экономики.

Ключевые слова: инновационная деятельность, инновационная компания, инновации, инновационная стратегия.

The article presents the rationale for the key need for the formation and implementation of an innovation strategy in the process of creating and introducing innovative goods to the market on the example of foreign large economic entities of the economy.

Key words: innovation activity, innovative company, innovations, innovation strategy.

Введение

На сегодняшний день как для топ-менеджеров коммерческих предприятий, так и для служащих в сфере государственной гражданской службы, осуществляющих свою деятельность в сфере регулирования инновационной деятельности, ключевое значение приобретает процесс выработки и последовательной реализации инновационной стратегии, определяющей как цели, так и приоритеты инновационного развития фирмы, а также пути и механизмы их реализации. По мнению многих экономистов, инновационную стратегию способны и должны разрабатывать и реализовывать как полноценные хозяйствующие субъекты, так и федеральные, региональные, муниципальные органы управления. Она взаимно связывает и дополняет перспективную инвестиционную, экономическую, научно-техническую и территориальную стратегии [5].

В настоящее время единый подход к определению понятия «стратегия» отсутствует. В ходе анализа различных общеизвестных точек зрения и мнений можно выделить следующие подходы по данному вопросу. Одни считают, что стратегия является ничем иным, как организованным распределительным ресурсом, предназначенным для достижения определенных целей [2]. Другие полагают, что стратегия – это конкретный процесс, посредством которого организация маневрирует в своем окружении [7]. Также существует мнение, что стратегия представляет собой правила принятия решений, которые затрагивают саму организацию и ее окружение и от которых зависит благополучие организации [1; 3].

На текущий момент инновационная стратегия многим представляется в виде долгосрочного планирования инновационной деятельности, осуществляемого высшим руководством компании, в связи с чем формирование инновационной стратегии является неким аналитическим процессом определения долгосрочных целей и создания механизма для их достижения. По мнению некоторых экономистов, под инновационной стратегией следует понимать часть экономической стратегии компании, которая способна обеспечить достижение и реализацию целей инновационного развития, базирующуюся на эффективном распределении ресурсов между направлениями инновационной деятельности [6].

Обсуждение

В ходе своих исследований Альфред Слоун, президент и генеральный директор автомобильной корпорации General Motors в 1923–1937 годах, сформулировал основные принципы стратегического управления [4]:

- ранее популярная и прибыльная часть ассортимента должна быть снята с производственного конвейера, но только в случае потери ее актуальности на фоне изменившихся запросов рынка;
- стратегия компании должна корректироваться или меняться полностью в соответствии с изменениями структуры рынка и факторов успешного развития;
- компания должна выйти из ранее растущих рынков, по которым наблюдается снижение прибыльности от деятельности, а также угасание перспективных направлений развития;
- в случае снижения конкурентного положения предприятия под непосредственным воздействием объективных факторов руководство компании должно разработать стратегию стабилизации конкурентного положения фирмы или рассмотреть возможности полного выхода с данного рынка;
- ключевым условием релевантного стратегического планирования является способность к объективной оценке успехов и достижений компании, а также готовность к изменениям приверженности ранее выпускаемому ассортименту товаров.

Сформулированные Альфредом Слоуном факторы разработки и создания успешной инновационной стратегии в большей мере ориентированы на клиентов и имеют рыночную направленность. Однако многие считают такой подход односторонним и не учитывающим всех факторов (в том числе внутренних), оказывающих влияния на степень успешности инновационной стратегии компании.

Каждое предприятие в целях привлечения большего количества клиентов нуждается в плане разработки инновационного продукта. Как правило, наличие инновационной стратегии у компании с большей вероятностью приводит к формированию более успешных товаров. Если фирма стремится иметь успех, подобных таким гигантам рынка, как Twitter, Google, Uber и т.д., то необходим серьезный подход к разработке инновационной стратегии.

Результаты

Далее рассмотрим основные условия, позволяющие сформировать инновационную стратегию, способную обеспечить устойчивое инновационное развитие компании.

1. Определение целей, миссии и задач инновационной деятельности компании.

Прежде чем предприятие начнет реализовывать какие-либо перспективные на первый взгляд идеи, необходимо направить фокус внимания на определение ее миссии. Фирме нужно определиться с ее местом в будущем, и с тем, чего она хочет добиться посредством реализации своего ассортимента. Это крайне важные и не теряющие актуальности вопросы, на которые нужно сформулировать ответы перед разработкой инновационной стратегии.

Для начала, перед непосредственной разработкой товара (продукта или услуги) нужно установить цели и задачи инновационной деятельности. Многие предприятия планируют свою инновационную деятельность, ориентируясь исключительно на клиентов, рынок как внешнюю среду, либо на сам продукт (внутренние факторы).

В то же время успешные в инновационной сфере фирмы используют все подходы в своей инновационной деятельности. В таком случае необходимо провести фундаментальное исследование рынка в целях понимания потенциальных проблем, с которыми сталкиваются клиенты. Многие предприятия упускают это из виду, считая, что характеристики и дизайн товара должны формироваться в умах их специалистов и сотрудников, и они способны диктовать свое видение потребителям и клиентам. Фокусировка внимания на продукте, созданном «в недрах» фирмы, зачастую является нецелесообразным подходом, т.к. необходимо учитывать запросы потребителей.

В то же время не следует полностью полагаться и на потребности рынка. У компании есть возможность управлять развитием рынка в случае, если она совместит собственные уникальные инновационные решения и прорывную для рынка технологию, сделав ее известной во всем мире.

Компанию Apple на данный момент по праву можно считать одной из самых инновационных компаний в мире. Все благодаря тому, что данная компания внесла серьезные коррективы в сам рынок посредством разработанных товаров, ранее не существовавших и, что характерно, при отсутствии на рынке сформировавшейся потребности в таких товарах. В начале 2000-х годов Apple выпустила линейку медиаплееров iPod, в то время как на рынке доминировали проигрыватели компакт-дисков. Однако для Apple это было чем-то вроде миссии по технологической революции в сфере цифровых носителей информации, а технология портативных MP3-плееров в дальнейшем обеспечила iPod заслуженную популярность у клиентов (хотя поначалу многие потребители были настроены к iPod скептически, так как не могли представить, что чуть ли не вся их фонотека может уместиться в устройстве карманного формата). Это пример реализации бизнес-модели, сфокусированной на сам товар, когда предприятие создает инновационные товары и по-своему видит будущее рынка, на котором их товаром будут пользоваться.

2. Разбивка процесса на этапы и определение ожидаемых результатов.

В начале создания инновационной стратегии необходимо выделять основные этапы, завершающиеся решением ключевой задачи и достижением важнейшей цели. С помощью данных этапов компания способна удержаться на правильном пути. Чаще всего предприятия настолько застревают на конечных целях, что теряют из виду необходимость завершения менее масштабных этапов на своем пути.

Разбивка на этапы представляет возможность провести оценку своего прогресса и сравнить фактические результаты с прогнозируемыми. Главным показателем, помогающим компании понять, по плану ли идет работа, является оценка расходов на исследования и разработки (один из самых дорогостоящих этапов инновационной деятельности).

Не так давно компания Google представила рынку такую разработку под названием GoogleGlass – очки с дисплеем на линзах, посредством которого пользователь мог получать интересующую его информацию, а также взаимодействовать с окружающей его средой.

Компания установила этапы на протяжении всего производственного процесса вплоть до реализации товара, посредством чего фирме удалось достичь определенных целей при разработке конечного продукта. На ранних этапах была поставлена цель создания максимально эргономичного дизайна, приближенного к форм-фактору обычных очков. Очки должны были быть как можно более легкими, чтобы их было удобно носить и использовать, но в то же время содержать в себе необходимые электронные компоненты, посредством которых осуществлялось функционирование данных очков как мини-компьютера (камера, чипсет, процессор, дисплей, тачпад и т.д.). Все силы и ресурсные возможности были направлены на реализацию первого этапа разработки технологии, при этом стоимость данного этапа никак не контролировалась, что, по мнению многих, и стало основной причиной стоимостного провала данного товара. Представляя миру свою разработку, Google установила цену в \$1500 за один экземпляр очков.

Однако в связи с низким спросом на GoogleGlass – как из-за цены, так и из-за отсутствия потребности в ней – очки сняты с производства и отправлены на доработку.

3. Применение гибких моделей инновационного процесса.

Развитие и изменение рынка происходит постоянно и непрерывно. Это должно быть заложено в инновационную стратегию компании. Многие предприятия ошибочно полагают, что инновационная стратегия с момента ее разработки и до полной реализации товара остается неизменной, а последовательность работ выстраивается строго в соответствии с данной стратегией. В связи со спонтанной природой инноваций, а также порой крайне неожиданными инновационными решениями, которые резко врываются на рынок, высока вероятность появления соответствующих проблем на самых ранних или поздних этапах разработки и реализации инновационной стратегии. Компания должна лояльно относиться к новым технологиям и

разработкам, быть по возможности максимально адаптивной и гибкой. В случае, если компания не может достичь первоначальной цели, необходимо в кратчайшие сроки сформировать и обосновать другие, более реалистичные и актуальные цели в рамках имеющихся ресурсов.

4. Разработка показателей объективной оценки результатов инновационной деятельности.

Компании необходимо применять комплексную систему сравнительного анализа, посредством которой определить правильный путь при разработке и реализации инновационной стратегии. В целях поиска способов улучшения инновационной стратегии предприятие может, помимо оценки своей эффективности, проанализировать тенденции, наблюдающиеся в его деятельности.

Крайне сложным аспектом оценки результатов инновационной деятельности является определение показателей, необходимых для целей оценки. Чаще всего компании не могут определить необходимые показатели для конкретно своей схемы разработки продукта.

Самым важным показателем является стоимость производства инновационной продукции. Нужно сохранять всю информацию о расходах на всех этапах исследований и разработок, а также о планируемых от реализации доходах.

Важно учитывать и количество идей, которые генерируют сотрудники компании. В случае, когда данный показатель говорит о высокой креативности и продуктивности персонала, будет целесообразным ввести в процесс разработки способы и методы поощрения сотрудников за их интеллектуальный и креативный вклад. Но это лишь немногие показатели, необходимые для измерения и отслеживания успеха инновационной стратегии компании.

Компании необходимо определиться с точкой отсчета для проведения анализа. В отсутствие сформированной формы сравнения, имеющейся у компании, показатели будут представлять из себя лишь большой массив информации, который не представляется возможным использовать с максимальным эффектом для фирмы. Например, излишне будет провести сравнительный анализ инновационного развития компании и ее ключевых конкурентов в соответствующей отрасли. В случае отсутствия у компании прямых конкурентов есть возможность провести такой анализ для текущего инновационного проекта, сравнив его с проектами прошлых периодов.

Ко всему прочему, можно использовать в качестве ориентиров отраслевые стандарты, в особенности, если у компании нет возможности получить информацию об инновационной деятельности конкурентов и нет достаточного опыта в разработке инновационных или технологических товаров. Как правило, отраслевые практики находятся в открытом доступе и их целесообразно использовать в качестве отправной точки в целях оценочного анализа развития предприятия в сфере инноваций.

5. Содействие развитию инновационной культуры.

В период с конца XX – начала XXI века многие компании технологического сегмента рынка имели своей целью стать ключевым фактором революции в соответствующей отрасли посредством создания и внедрения нового инновационного продукта. Вскоре некоторые компании пришли к тому, что основным способом достижения этой цели является создание соответствующего рабочего места и пространства, нацеленного на увеличение креативного и творческого потока идей сотрудников.

У крупных инновационных компаний, к примеру, Google, Apple, Twitter, есть одна общая черта, которая заключается в открытой рабочей среде, способствующей общению сотрудников между собой, обмену информацией и идеями, взглядами и т.д. К тому же генеральные директора, менеджеры проектов и руководители команд в подобных компаниях подают реальный пример такой модели поведения и работы своим подчиненным в целях их мотивирования и поиска инновационных идей и решений.

6. Поддержка обратной связи с клиентами.

В начале и в процессе разработки инновационной стратегии крайне необходимо прислушиваться к клиентам и потребителям, создавать товары, от которых покупатели получают максимальную выгоду.

Компании, которые существуют давно и пользуются лояльностью и благосклонностью своих клиентов, сохранявших им верность даже в самые тяжелые периоды жизни, являются «лидерами мнений». Это позволяет им в значительной степени влиять на покупки, которые совершают другие люди и даже целые фирмы и предприятия. «Лидеры мнений» могут играть ключевую роль и в процессе разработки инноваций, а их комментарии зачастую отражают мнение большинства. Предприятия наиболее часто связываются с такими лидерами, чтобы раскрыть проблемные моменты и получить уникальные решения. Это достаточно эффективный инструмент при реализации инновационной стратегии.

Стоит отметить, что инновационно-активные предприятия стараются максимально эффективно взаимодействовать со своими клиентами и учитывать их отзывы. Данная информация для подобных компаний важна в процессе корректировки инновационной стратегии.

Заключение

Таким образом, ключевым условием достижения большого успеха в инновационной деятельности компании является правильный выбор релевантной стратегии, позволяющей предвидеть изменение факторов как внутренней, так и внешней среды и максимально эффективно среагировать на них.

Инновационное развитие компании возможно посредством планирования инновационной деятельности, ее системного контроля и организации в процессе принятия и реализации решений в соответствующей инновационной сфере, проведения оценки полученных результатов, а также корректности и целесообразности выбора приоритетов.

Разработка инновационной стратегии представляет собой ключевую необходимость для компании, чья деятельность осуществляется в инновационной сфере. Правильно и грамотно сформированная инновационная стратегия способна оказать существенное влияние на формирование инновационной культуры в компании, а также на продвижение бренда компании и повышение популярности производимой ею продукции.

Литература

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер, 1999. 416 с.
2. Богданов А.И. Стратегическое управление научно-техническим прогрессом на предприятии (объединении). М.: ВАФ, 1991.
3. Лапыгин Ю.Н. Основы стратегического управления (конспект лекций). Владимир, 2002. 189 с.
4. Слоун Альфред П. Мои годы в General Motors / пер. с англ. М.: Эксмо, 2018. 384 с.
5. Соколов К.О. Организационные формы инновационной деятельности предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности. Челябинск, 2019. 228 с.
6. Соколов К.О. Условия формирования инновационной стратегии агропромышленного предприятия // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2014. № 2. С. 232–235.
7. Davis D. Creative Strategy and the Business of Design // The European Business Review. September-October 2016. Pp. 72–76.

Институт прозрачности – актуальный тренд развития бюджетной системы

Transparency Institute – a Modern Trend in the Development of the Budget System

Я. ТРОФИМОВА

Трофимова Ярослава Владимировна, канд. экон. наук, доцент, старший научный сотрудник Лаборатории современных проблем региональной экономики Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук. E-mail: tro1@mail.ru

В работе исследован институт прозрачности применительно к бюджетной системе. Проведен анализ существующих подходов к понятию прозрачности. Автор отмечает междисциплинарный характер решения проблемы транспарентности. Выделяет преимущества, связанные с внедрением и поддержанием института прозрачности. Сформулированы предложения по совершенствованию института прозрачности в РФ.

Ключевые слова: прозрачность, транспарентность, бюджет, бюджетная система, межбюджетные отношения, Республика Башкортостан, государственное управление.

The paper examines the institute of transparency in the budget system. The analysis of existing approaches to the concept of transparency is carried out. The author notes the interdisciplinary nature of solving the problem of transparency. Highlights the advantages associated with the introduction and maintenance of the institute of transparency. Proposals are formulated to improve the institute of transparency in the RF.

Key words: transparency, budget, budget system, inter-budgetary relations, Republic of Bashkortostan, public administration.

Основные положения

1. Выделены различные подходы к понятиям «прозрачность» и «транспарентность». Подчеркнуто сложившееся отличие между отечественным и зарубежным пониманием данных терминов.
2. Проанализированы положительные стороны внедрения транспарентности в сфере бюджетных и межбюджетных отношений.
3. Проиллюстрированы особенности инициативного бюджетирования на примере партисипативных бюджетов (Budget Participatif) муниципальных округов.
4. Рассмотрены отдельные этапы становления института прозрачности в бюджетной системе РФ.

Введение

Новейшие тренды в государственном управлении связаны с появлением и утверждением института прозрачности. Европейский Союз выступает с претензией на глобальное лидерство в области открытого, прозрачного и этичного государственного управления, считая себя образцом управления в отдельных странах. Вместе с тем в некоторых странах ЕС, где отсутствовало своевременное и полное информирование общества о заболевании COVID, наблюдался рост социальной напряженности, включая массовые протестные выступления. «Пандемия напомнила о необходимости предоставления качественных государственных услуг и важности создания высокого уровня доверия к властям» [13].

* Статья подготовлена в рамках выполнения плана НИР УФИЦ РАН по государственному заданию Министерства науки и высшего образования РФ.

Методы

В работе использованы данные рейтинга субъектов РФ по уровню открытости бюджетных данных, открытые данные Министерства финансов Республики Башкортостан (РБ), бюджетная статистика по муниципальным округам Парижа. Применены методы экономического анализа и визуализация информации.

Результаты и их обсуждение

Понятия «прозрачность» и «транспарентность»

В современной научной литературе, законодательстве РФ равнозначно применяются термины «прозрачность» и «транспарентность»¹. Транспарентность (*англ. transparent от лат. trans – насквозь, за пределами + pareo – быть очевидным*) переводится как прозрачность, понятность, честность [1, 1106]. Понятие «прозрачность» в смысле «ясность», «понятность», «незамутненность» изначально имело более узкую смысловую нагрузку как характеристика информации. Социологическая направленность термина «транспарентность» предполагает взаимодействие двух сторон – государства и общества. Именно последний вариант получает все большее распространение в научно-исследовательской литературе.

Требование прозрачности особенно актуально в сфере бюджетно-налоговых отношений. В узком смысле слова *прозрачность в бюджетном процессе* – это наличие информации о бюджете и бюджетном процессе. В более широком *прозрачность*, иначе *транспарентность* – открытый доступ общественности к информации о структуре и функциях правительства; политике, которую осуществляет правительство; имуществе, финансовых активах, которыми располагает правительство, и финансовых прогнозах [14]. В советской терминологии понятие прозрачности подразумевало прежде всего возможность контроля за нецелевым использованием средств бюджета.

С начала 1990-х гг. в международной практике активно начался процесс обсуждения взаимосвязи эффективного управления и финансовой прозрачности (Всемирный банк, 1994 г.; Международный Валютный Фонд, 1994 г.). Одним из первых документов, регламентирующих вопросы прозрачности в бюджетном секторе на мировом уровне, стал «Кодекс надлежащей практики по обеспечению прозрачности в денежно-кредитной и финансовой политике», принятый Советом МВФ в 1998 г. [6]. В 2000-х гг. в международной практике стали различать *транспарентность для граждан* как возможность для общественности ознакомиться и понять работу своих властей, и *транспарентность для власти* – открытость государственных данных и информации в таких областях, как государственные расходы, государственные контракты, лоббистская деятельность, разработка и результаты политики, эффективность государственной службы [15].

Принцип прозрачности в бюджетной системе

Согласно ст. 46 Бюджетного кодекса РФ [2] принцип прозрачности в бюджетной системе означает:

- публикацию в СМИ проектов бюджетов и утвержденных бюджетов, полноту представления информации о ходе исполнения бюджетов;
- доступ к единому portalу бюджетной системы РФ;
- стабильность, преемственность бюджетной классификации РФ, а также сопоставимость показателей бюджетов разных лет.

Транспарентность может рассматриваться на уровне федерального, региональных и местных бюджетов. Транспарентность местного бюджета – доступ общественности к информации

¹ В Бюджетном кодексе РФ (1998 г.) в статье 36 говорится о принципе прозрачности или открытости. В договоре о ЕЭС (2014 г.) в тексте статьи 69 «Транспарентность» используются синонимы «открытость» и «доступность».

властей о сборе и расходе средств из местного бюджета [15]. По мнению ряда исследователей, транспарентность на местном уровне имеет большую эффективность, чем на других уровнях, поскольку, во-первых, позволяет жителям самостоятельно определять первоочередные направления расходования средств в соответствии с их проблемами и, во-вторых, находит наибольший отклик среди жителей. Инициативное бюджетирование и составление бюджета (Budget Participatif) успешно применяется во Франции, имеющей давние традиции института транспарентности¹. Подготовка Budget Participatif Парижа (онлайн-платформа, где жители могут высказывать свои пожелания путем голосования по проектам, финансируемым из фонда инвестиций города, грантов, пожертвований) реализуется как эксперимент с 2014 г. Ежегодно растет число заявленных проектов (с 708 в 2014 г. до 2930 в 2021 г.) и количество участников электронного голосования (в 2014 г. около 41 тыс., 2015 г. – 70 тыс., 2016 г. – свыше 92 тыс. человек) (рис. 1).



Рис. 1. Budget Participatif. Париж. Источники: [16], расчеты автора

Проекты представляются на рассмотрение горожанам департаментами города (2014 г.) либо жителями (с 2015 г. по настоящее время) по разделам, перечень которых ежегодно изменяется с учетом геополитической обстановки и появлением новых точек роста (приток мигрантов вызывает появление проектов по социальной сплоченности, криминализация увеличивает количество проектов в сфере безопасности, интернет вещей, социальные сети – в сфере цифровизации, развития системы «умный город» и т.д.) (рис. 2 и 3).

Визуализация открытых данных сайта Парижа позволяет получить оперативную, сопоставимую информацию по городу и по каждому департаменту, проекту, его стоимости, датам начала и завершения, ввода в эксплуатацию для горожан и т.д.

Таким образом, Budget Participatif предусматривает: своевременную и регулярную публикацию информации о бюджете для населения в понятном формате; привлечение жителей к выбору приоритетов расходования бюджетных средств, например, путем консультаций по бюджету.

Преимущества института транспарентности

Транспарентность усиливает подотчетность федеральных и местных органов власти (обязательство предъявлять отчет по использованию полномочий) перед вышестоящими органами власти, а также перед обществом. Это, в свою очередь, препятствует злоупотреблениям и нецелевому использованию бюджетных средств. Контроль за достигнутыми результатами и их сравнение с запланированными позволяет вовремя принять корректирующие меры.

¹ В 1789 г. во Франции принята Декларация прав человека и гражданина, где было, в частности, сформулировано право населения на свободный доступ к информации о бюджете.

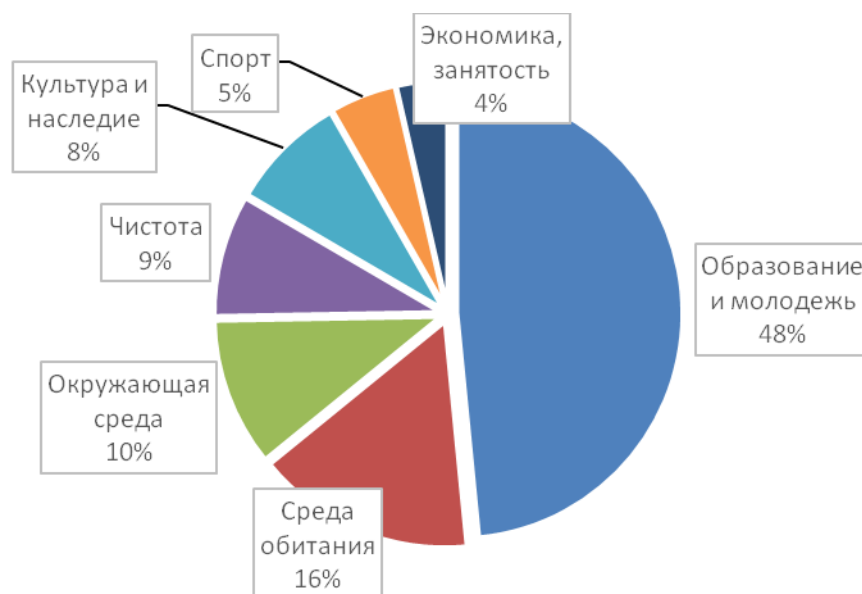


Рис.2. Структура проектов. Париж. 2014 г.
Источники: [16], расчеты автора

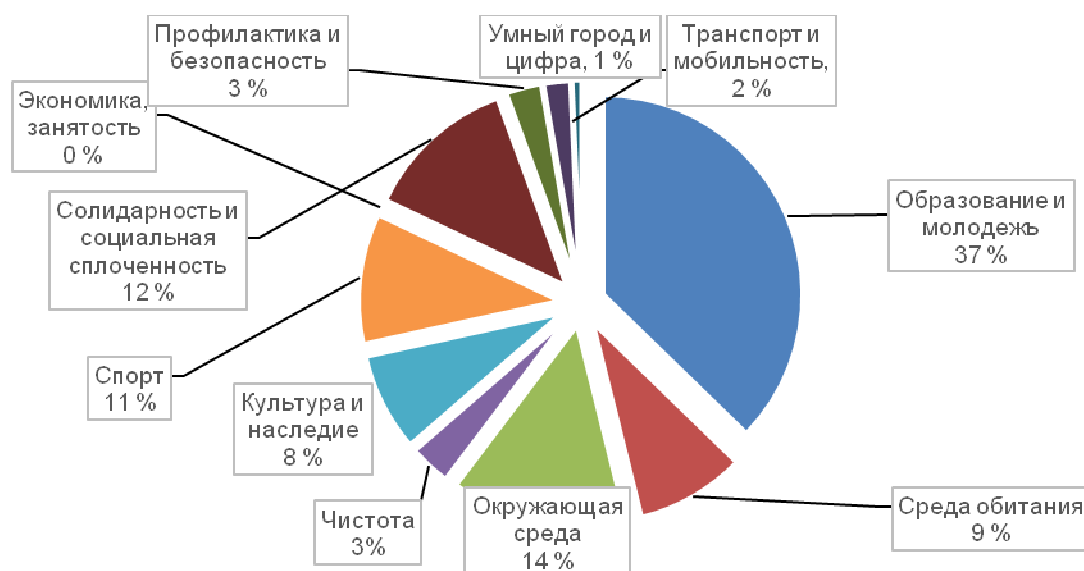


Рис.3. Структура проектов. Париж. 2019 г.
Источники: [16], расчеты автора

Непрозрачная налогово-бюджетная политика, включая непрозрачные налоговые льготы, субсидии и внебюджетные расходы, как правило, создает диспропорции в распределении финансовых ресурсов и усугубляет неравенство территорий [12]. Ряд исследователей на основе межстранового анализа связывают финансовую прозрачность и финансовую дисциплину с последующей макроэкономической стабильностью, а также высокими темпами экономического роста, либо со значительным улучшением экономической ситуации [14].

Прозрачность поддерживает привлекательный образ региона в глазах потенциальных инвесторов и партнеров, поскольку позволяет объективно оценить потенциальные риски вложения средств и ведения бизнеса. Для мигрантов прозрачность минимизирует адаптационные риски в новой среде. Это становится особенно важно в условиях введения международных санкций, сужения рынка заимствований и перехода к импортозамещаемым производствам.

Транспарентность через вовлечение общественности в разработку бюджета и контроль за выполнением программ повышает доверие населения к решениям органов власти и управления, в том числе к межбюджетному выравниванию [3; 12]. Для привлечения общественности к участию в бюджетном процессе возможно *косвенное участие общественности*: социологические обследования (опросы, фокус-группы), ежегодные отчеты правительства либо *непосредственное участие населения*: публичные слушания, совместные собрания, референдумы, обсуждения в СМИ и социальных сетях, премии и иные поощрения общественных активистов, совместная работа в комиссиях, советах при органах власти.

Наряду с бюджетными отношениями, прозрачность остается важной характеристикой налоговой системы страны и регионов, прежде всего, ее налогового администрирования [11].

Отсутствие прозрачности в финансовой сфере в условиях принятия правительством непопулярных мер (например, при отмене каких-либо субсидий) приводит к социальной напряженности в обществе.

Внедрение и поддержание института прозрачности вызывает рост затрат на администрирование бюджетного процесса, поскольку предполагает наличие соответствующих технических возможностей для сбора и обработки больших объемов информации, методик, персонала и др. (например, в части предварительной публикации материалов в доступной для общественности форме, проведения публичных слушаний проектов закона о бюджете и т.д.).

Институт прозрачности в РФ

Становление института прозрачности в бюджетной системе РФ проходит несколько этапов:

– внедрение института Федерального казначейства. Казначейская система исполнения бюджета позволила наладить учет и государственный контроль за поступлением и расходованием бюджетных средств. Однако она не предусматривала системы общественного контроля;

– развитие системы размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных (муниципальных) нужд сделало процесс государственных закупок открытым для общественности, повысило эффективность расходования государственных средств;

– применение формализованного подхода к распределению финансовой помощи регионам и муниципалитетам сделало процесс предоставления трансфертов более прозрачным для всех уровней власти и населения, снизило возможность лоббизма интересов отдельных территорий [4; 5];

– переход к новой структуре кода видов расходов и закрепление единого для бюджетов бюджетной системы РФ перечня групп, подгрупп и элементов видов расходов усилил государственный контроль за расходами бюджетов;

– создание государственной информационной системы управления общественными финансами «Электронный бюджет» должно повысить информированность общественности о бюджетном процессе;

– применение инициативного бюджетирования позволит вовлечь общественность в местное управление бюджетами территорий.

Итак, прозрачность в сфере бюджетных и межбюджетных отношений – одна из характеристик управления общественными финансами. Она учитывается в рейтинге субъектов РФ по уровню открытости бюджетных данных [10]. Методика рейтинга включает оценку содержания и доступности бюджетных документов, а также использования отдельных инструментов общественного участия в бюджетном процессе с учетом особенностей бюджетного законодательства РФ. В основе методики расчета лежит методология Международного бюджетного партнерства (International Budget Partnership). Согласно данной методике, Республика Башкортостан входит в группу регионов с «очень высоким уровнем открытости бюджетных данных», имея 100 баллов по данным за 2021 г. Однако сохраняются трудности в доступе к бюджетной информации за период в 10 лет и более, отсутствуют отдельные данные, используемые в механизме выравнивания бюджетной обеспеченности муниципалитетов. Задача поддержания открытости и прозрачности бюджетного процесса на уровне региона и муниципалитетов заложена в

«Основных направлениях бюджетной политики Республики Башкортостан на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов». Ряд субъектов РФ (Саратовская и Сахалинская области [7; 8]) активно развивают собственный механизм стимулирования местных органов власти к повышению открытости бюджетных данных, применяя федеральную практику оценки. Разнообразием инициативного бюджетирования на местах стала реализация проектов развития общественной инфраструктуры, основанных на местных инициативах. Так, в РБ в 2021 г. в конкурсе проектов участвовало 1085 заявок, из них было отобрано 539 проектов на 589,5 млн руб., в том числе 191 проект для городских округов на 205,4 млн руб. По тематике проектов первое место заняли проекты в части автодорог – 114 проектов, 2 место – образовательные проекты (93 проекта), 3 место – благоустройство мест захоронений (65 проектов) [9].

Таким образом, прозрачность – актуальный тренд развития бюджетной системы. Отсутствие прозрачности в сфере бюджетных и межбюджетных отношений негативно сказывается на финансовой дисциплине, распределении финансовой помощи и выравнивании доходов между территориями, макроэкономических показателях, нарушает социальные связи между правительством и населением. Транспарентность для различных групп пользователей бюджетных данных становится необходимым условием привлечения капитала и рабочей силы в регионы и муниципалитеты.

Вопрос прозрачности в бюджетно-налоговой сфере остается актуальным для региональной и муниципальной практики бюджетных отношений. Применение успешного международного опыта в методологии оценки прозрачности становится приоритетом как на федеральном, так и на региональном уровнях. На муниципальном уровне осуществляются первые попытки оценки уровня открытости бюджетных данных, развивается система инициативного бюджетирования.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие предложения по совершенствованию института прозрачности в РФ.

На уровне регионов и муниципалитетов:

– оперативно обновлять данные о бюджете и бюджетном процессе, размерах финансовой помощи в разрезе территорий за ряд лет, представляя их в визуально удобной для населения форме. Это позволит повысить уровень доверия населения к региональным и местным органам власти;

– организовать информационную поддержку проектов в рамках инициативного бюджетирования с целью повышения привлекательности участия и расширения круга участников инициативного бюджетирования. Информационная поддержка должна включать размещение сводной информации по проектам не менее чем за 10 лет в разрезе региона и муниципалитетов с указанием тематики, структуры и количества участников, источников финансирования, размера выделенных средств, стадии реализации проекта, сроков реализации и т.д.

На уровне федерального центра:

– мотивировать региональные и местные органы власти, используя грантовый механизм поддержки территорий, к публикации материалов о бюджете для населения в систематизированном виде, с целью повышения заинтересованности властей в своевременном информировании общественности;

– предложить регионам и муниципалитетам ввести единую визуальную форму представления бюджетных данных в сети Интернет, что упростит процесс размещения информации и сократит расходы на администрирование в регионах; упростит доступ к данным для заинтересованных сторон (инвесторы, население, мигранты и др.). Размещение данных в виде электронных таблиц за 10 и более лет позволит независимым исследователям анализировать и моделировать динамику временных рядов;

– организовать конкурсный отбор на предоставление грантов на федеральную и региональную поддержку научно-исследовательских лабораторий и некоммерческих

организаций на проведение независимой оценки качества предоставляемых бюджетных услуг в регионах и муниципалитетах.

Литература

1. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. М.: Институт новой экономики, 2002. 1280 с.
2. Бюджетный кодекс РФ от 31.07.1998 № 145-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/
3. Зулькарнай И.У. Формализация межбюджетных отношений в Республике Башкортостан // Финансы и кредит. 2004. № 7. С. 56–63.
4. Зулькарнай И.У. Расчет налогового потенциала муниципальных районов и городских округов в Республике Башкортостан: проблемы операбельности и прозрачности применяемых формул // Финансы и кредит. 2006. № 10. С. 16–22.
5. Зулькарнай И.У. Расчет налогового потенциала поселений в Республике Башкортостан: проблемы операбельности и прозрачности применяемых формул // Финансы и кредит. 2006. № 14. С. 59–64.
6. Кодекс надлежащей практики по обеспечению прозрачности в денежно-кредитной и финансовой политике: декларация принципов [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12139321/>
7. Открытый бюджет Саратовской области. Оценка открытости бюджетных данных [Электронный ресурс]. URL: <https://minfin.saratov.gov.ru/budget/pasporta/pasporta-munitsipalnykh-obrazovaniy/otkrytost-byudzhetykh-dannykh/otsenka-po-otkrytosti-byudzhetykh-dannykh/>
8. Рейтинг муниципальных образований Сахалинской области по уровню открытости бюджетных данных [Электронный ресурс]. URL: <https://openbudget.sakhminfin.ru/Menu/Page/563>
9. Программа поддержки местных инициатив [Электронный ресурс]. URL: <https://ppmi.bashkortostan.ru/>
10. Результаты рейтинга субъектов по уровню открытости бюджетных данных за 2021 год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nifi.ru/ru/rating>
11. Транспарентность и открытое управление // Конгресс местных и региональных властей Совета Европы, 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://rm.coe.int/prems-019520-rus-5001-booklet-transparence-collection-ethique-publique/1680a33d86>
12. Трофимова Я.В. Рейтинговая оценка налоговой системы России // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2017. № 4. С. 145–148.
13. Трофимова Я.В. Формализованный подход к расчету дотаций нижестоящим бюджетам // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2021. № 4. С. 74–81.
14. EU kann globale Führungsrolle für eine transparente und ethische öffentliche Verwaltung übernehmen PRESS RELEASE № 4/2020 [Electronic resource]. URL: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/press-release/de/134171>
15. Kopits G. Transparency in government operations / G. Kopits and J. Craig. International Monetary Fund, 1998 [Electronic resource]. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/op/158/op158.pdf>
16. Projects of the Participatory budget realized [Electronic resource]. URL: <https://indicateurs-parisdata.opendatasoft.com/pages/detail-budget/>

Реализация банковской операции «мудараба» в исламской финансовой модели в Алжире

Implementation of the Mudaraba Banking Operation in the Islamic Financial Model in Algeria

И. БУРВИНА

Бурвина Ибтиссем Мухамедовна (Алжир), аспирант кафедры общей экономической теории Башкирского государственного университета. E-mail: ibtissembououina@gmail.com

В статье представлена краткая история возникновения практики под названием «мудараба», обозначающей одну из банковских услуг, присущих исламской модели финансов (называемой также партнерской моделью). Основное отличие исламской модели финансов от традиционной заключается в отказе от банковского процента. Приведена схема трехстороннего финансирования проекта, применяемая в Алжире.

Ключевые слова: мудараба, тройное финансирование, исламский банк, исламская финансовая модель, партнерская финансовая модель.

The article presents a brief history of the emergence of a practice called «mudaraba», denoting one of the banking services inherent in the Islamic model of finance (also called the partner model). The main difference between the Islamic model of finance and the traditional one is the rejection of bank interest. The scheme of trilateral financing of the project used in Algeria is given.

Key words: mudaraba, triple financing, Islamic bank, Islamic financial model, partnership financial model.

Введение

Исламская финансовая модель начала развиваться сравнительно недавно, во второй половине XX века, тогда как традиционная модель имеет тысячелетнюю историю. Ее возникновение связано со строгим запретом процента на капитал, существующим в исламе. Процент на капитал запрещен также в христианстве, но не так строго, как в исламе, который запрещает правоверному мусульманину совершать финансовые операции с участием процента не только с представителями своей религии, но и с любым человеком любой конфессии [1; 2]. В России исламского банкинга в настоящее время не существует, т.к. не произведена гармонизация законодательства. Но ученые России исследуют исламскую финансовую модель в различных ее аспектах. Проводится сравнительный анализ эффективности партнерской и обычной модели банкинга и в других странах [3]. Также исламская финансовая модель рассматривается как инструмент привлечения инвестиций в экономику России [4] и инструмент стимулирования экономического развития [5]. Сравнение исламской и традиционной финансовых моделей осуществляется также методами математического моделирования [6].

Данная статья посвящена изложению и анализу истории возникновения мударабы – одной из банковских операций, используемых в исламском банкинге.

Результаты и их обсуждение

Мудараба – это соглашение между двумя сторонами (банком и клиентом), в котором первая сторона делится своими деньгами, а вторая выполняет работу; затем делятся прибыли и убытки. Чтобы сохранить права лица, которому принадлежат деньги, партнер, который вкладывает деньги, должен предоставить гарантию, а доказательство разрешения следовать методу мударабы было подтверждено в Коране и хадисах пророка Мухаммеда.

Термин «мудараба» (مُدَارَبَة) начал использоваться еще до появления исламской религии. В арабском языке «мудараба» является глаголом в прошедшем времени от слова «дараба»

(برض), а «дараба» означает человека, который работает, чтобы приумножить свои деньги; также «дараба» означает путешествие с целью торговли и инвестиций. С этим понятием связана сура Аль-Джумуа, аят 10, в которой говорится: «А когда завершается молитва, расходитесь по земле и ищите милости Аллаха, и при этом часто поминайте Аллаха – возможно, вы преуспеете» (لذالضفنفنم اوفغفب اوفضرفأل اوف اوفشرفن اف: ىل اعفهلل ال اق) (Коран, сура Аль-Джумуа, аят 10). Этот аят означает, что человек должен искать способы работать и зарабатывать деньги.

Конечно, в Коране мудараба упоминается в нескольких значениях, и в связи с разными словами. Всевышний Аллах сказал: «Нет на тебе греха, если ты ищешь милости от твоего Господа» (ةف آل ا، فرف قبل افروس " مكب رنم ال ضف ف اوفغفب ففنا ح ان جم ك فف ل عس فف ل " : ىل اعفهلل ال اق. 197) (Коран, Сура-ал базара, аят 197), имея в виду человека, который путешествует с целью торговли. Не стыдно людям стремиться к приумножению денег в этой жизни, если они возделывают землю или совершают набеги. Аллах Всемогущий сказал: «А другие странствуют по земле, ища милости Божией» (ةف آل ان ارم عل افروس ". ىزع اوفن الك اوفضرفأل اوف اوفبرض اذا " : ىل اعفهلل ال اق) (Коран, сура Аль-Иман, аят 156).

Конечно, существует определенная разница в понимании термина «мудараба», обусловленная региональными и диалектными различиями, а также точкой зрения на процесс совершения финансовой операции «мудараба». Первыми этот термин стали использовать жители Медины, города в Саудовской Аравии. Жители Ирака называли его карда (ضارق) от глагола «кард» (ضرق), означающего заем.

Для термина «мудараба» трудно найти адекватный перевод на другие языки. На русский любой переводчик (Google, Yandex) переводит «мудараба» как «спекуляция» (ن هكف). Но в русском языке слово «спекуляция» имеет отрицательную коннотацию, кроме того, спекуляция – это покупка товара по одной цене и продажа по другой, более высокой. Более того, считается, что в такой перепродаже отсутствует труд, то есть прибыль от спекуляции носит нетрудовой характер. Между тем использование затруднительного положения партнера для извлечения прибыли в исламских финансах запрещено.

На английском «мудараба» пишется «mydaraba» и переводится как «Speculation» (ن فم خف), т.е. тоже «спекуляция». Объясняется это тем, что американцы, например, спекулируют, покупая что-то и надеясь на рост стоимости актива. Также они любят азартные игры – например, скачки, где делают ставки на лошадей, надеясь, что выбранный ими номер выиграет и увеличится в цене.

В арабском языке «мудараба» имеет положительную коннотацию – это просто один из методов финансирования исламских банков. Он направлен на получение прибыли как для банка, так и для клиента.

Пример реализации финансового инструмента «мудараба»

Проиллюстрируем мударабу на примере его практической реализации в Алжире. В этой стране банки используют тройной метод финансирования: банк, агентство, клиент, при этом договор с банком заключает агентство [7–10].

Наиболее важным из этих агентств является Агентство микрокредитования Anesaj. Микрокредит беспроцентный – как для инвестиций, так и для покупки сырья для проекта. Существует кредит для молодых людей без работы. Банк BNA (Bank nationale Algérien) предоставляет молодым людям без работы кредиты для финансирования проектов. Агентство микрокредитования ANGM предоставляет кредит на покупку сырья для проекта при условии, что возраст заемщика от 19 до 35 лет. Срок этого кредита составляет один год, и в этом случае заемщик платит только проценты, а в случае просрочки заемщик получает страховку от агентства на период в 5 лет, в течение которых он выплачивает свой долг. Агентство CNAC предоставляет инвестиционные кредиты для финансирования проектов.

Агентство играет важную роль в успехе проекта, поскольку не только вносит финансовый вклад в его финансирование, но и направляет клиента в ходе выполнения проекта (а также наблюдает за клиентом до начала проекта).

Банк финансирует проект в объеме 70 % необходимых инвестиций. Агентство финансирует еще на 29 %. Наконец, 1 % вкладывает непосредственно клиент. Такая схема называется трехстороннее финансирование (рис. 1).

Кроме того, клиент вкладывает в реализацию проекта свой труд, развивая проект (строит завод, например). Также клиент предоставляет банку гарантию в виде залога. При этом банк заберет себе залог при соблюдении двух условий: 1) проект окажется неудачным и ожидаемой прибыли не получится; 2) в суде будет доказано, что причина неудачи – недобросовестность клиента, а не внешние непредсказуемые обстоятельства. Агентство не только финансирует проект, но еще предоставляет бесплатные услуги консультирования клиенту, что повышает вероятность успешности проекта.

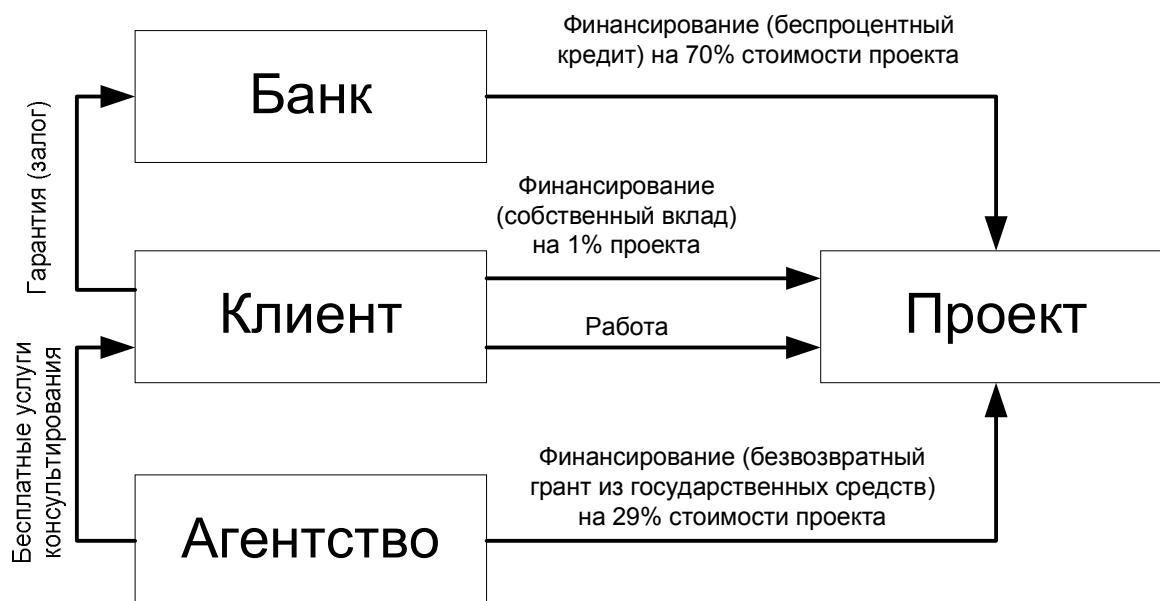


Рис. 1. Трехстороннее финансирование проекта

Более подробно алгоритм трехстороннего финансирования мударабы в Алжире представлен на рис. 2. Агентство финансируется государством и является общественным учреждением. Клиент вносит 1 % в финансирование своего проекта, чтобы потом получить концепцию от агентства. Полученную от агентства концепцию проекта клиент передает банку и на ее основе получает первоначальный кредит от банка для финансирования проекта в размере 70 % стоимости проекта. На этом этапе заключается договор между банком и клиентом о разделе прибыли от проекта в случае его успешности. Допустим в этом примере, что они договорились разделить прибыль пополам. Убытки в случае неудачи проекта несет банк, если не будет доказано, что клиент вел себя недобросовестно (например, вместо строительства завода купил себе недвижимость).

Благодаря личному вкладу в размере 1 % в проект клиент получает вторую сумму в качестве подарка от агентства для обновления и расширения проекта в размере 29 % от стоимости проекта. Имея 100 % финансов для своего проекта, клиент приступает к его реализации, вкладывая свой предпринимательский труд. При этом он получает консультации агентства, что повышает вероятность успешного завершения проекта.

Если проект завершается так, как планировалось, то доход должен содержать первоначальную стоимость проекта и еще должна быть прибыль. Пусть в нашем примере доход от проекта составит 120 млн динаров, в составе которых 100 млн динаров – это первоначальная стоимость проекта, а прибыль составляет 20 % к первоначальной стоимости проекта, то есть 20 млн динаров.

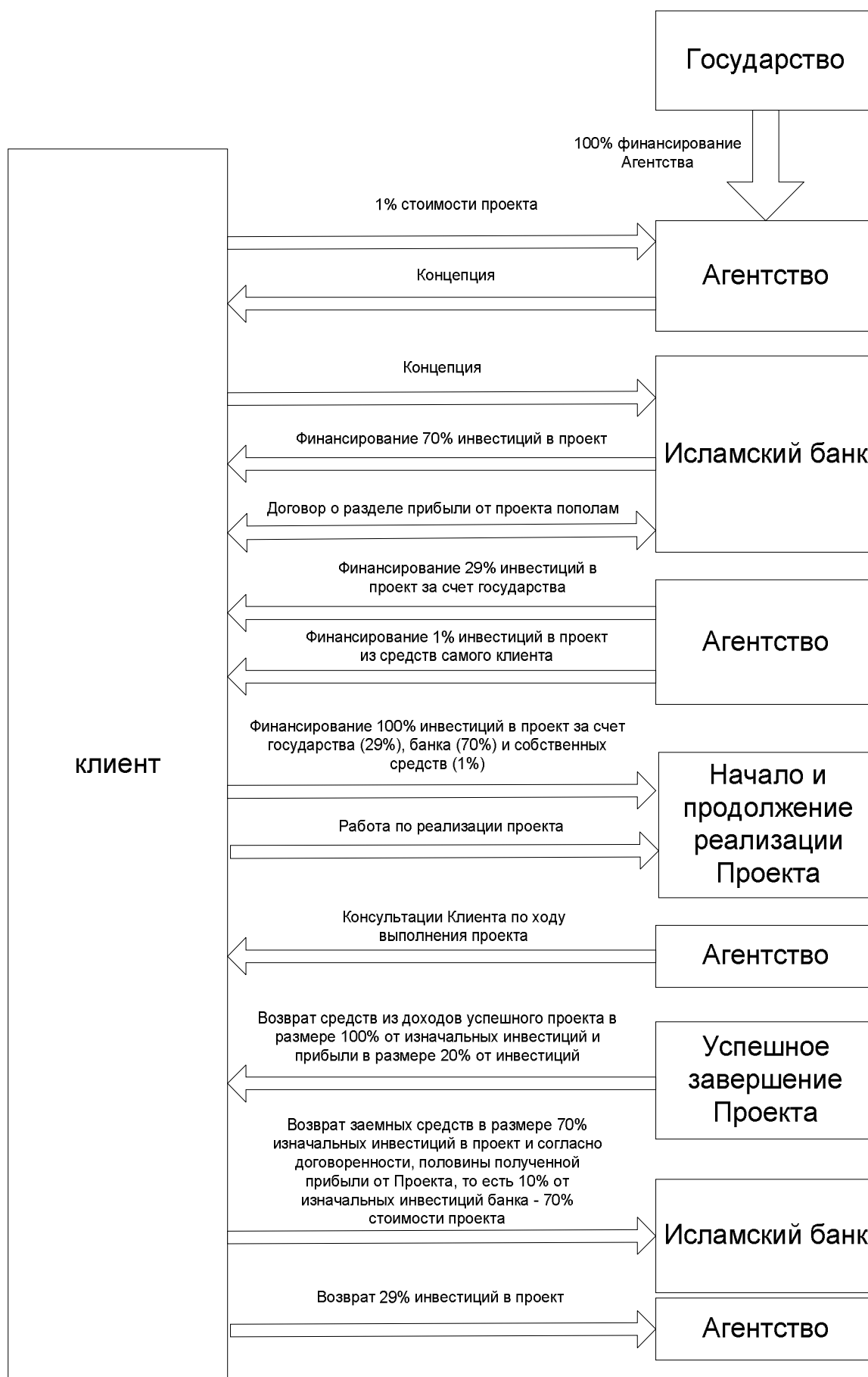


Рис. 2. Алгоритм трехсторонней сделки с использованием мударобы

Эта прибыль делится пополам, то есть на 2 части по 10 млн динаров. Но банк получает в ходе раздела прибыли не 10 млн динаров, а 7 млн динаров, т.к. он внес в проект не 100 млн динаров, а 70 % из них – 70 млн динаров.

Вклад агентства в размере 29 % от проекта, то есть 29 млн динаров возвращается из дохода обратно и агентство может использовать их для помощи другому клиенту.

Если проект завершается неудачно, и клиент не может вернуть долг банку, агентство может помочь ему, предоставив дополнительное время для реализации проекта.

Заключение

Финансовые инструменты развиваются в мире по мере развития экономики. Исламская финансовая модель, будучи еще очень молодой, имеет большой потенциал развития. В разных исламских странах реализация инструментов банковской деятельности несколько отличается, но при этом все они должны соответствовать шариатским стандартам. В России руководство страны также положительно относится к развитию исламских финансов [4] после мирового кризиса 2008 года, но для их активного развития необходима гармонизация банковского законодательства, аналогичная той, которая была проведена в европейских странах.

Литература

1. Ишмухаметов Н.С. Особенности исламской модели финансовой деятельности // Доклады Башкирского университета. 2017. № 4. С. 585–589.
2. Зулкарнай И.У. Процент на капитал и рента на землю: анализ с позиций партнёрской модели финансов // Доклады Башкирского университета. 2017. № 6. С. 746–750.
3. Асадуллина А.В, Ишмухаметов Н.С. Кросс-страновой сравнительный анализ эффективности партнерской и обычной модели банкинга // Евразийский юридический журнал. 2017. № 11. С. 380–381.
4. Ислакаева Г.Р. Исламская финансовая модель как инструмент привлечения инвестиций в экономику России // Доклады Башкирского университета. № 5. С. 745–750.
5. Зулкарнай И.У., Ислакаева Г.Р. Методы стимулирования экономического развития: возможная роль исламской финансовой модели // Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право. 2017. № 4-5. С. 78–89.
6. Зулкарнай И.У. Мультиагентное моделирование исламской и традиционной финансовых моделей в части отсутствия или наличия ссудного процента, залога и разделения прибыли и убытков // Искусственные общества. 2017. Т. 12. № 3-4. С. 4.
7. Книга фетв доктора Хоссама Афанеха [Электронный ресурс] // URL: <https://almaktaba.org/book/10517/701>
8. Как получить потребительский кредит без работы в Алжире? [Электронный ресурс] // URL: <https://www.alroeya.com/207-0/2263031-%D9%83%D9%8A%D9%81-%D8%AA%D8%AD%D8%B5%D9%84-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D9%82%D8%B1%D8%B6-%D8%B4%D8%AE%D8%B5%D9%8A-%D8%A8%D8%AF%D9%88%D9%86-%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1>
9. Система Мудараба в Исламском шариате [Электронный ресурс] // URL: <http://www.masaha.org/book/view/5196-%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B6%D8%A7%D8%B1%D8%A8%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%D9%8A%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%BA%D8%B1%D8%A7%D8%A1>
10. Судебная практика сделок. Определение Мудараба [Электронный ресурс] // URL: http://www.islamilimleri.com/Kulliyat/Fkh/4Hanbeli/pg_122_0007.htm

Теория и практика реализации партисипаторного подхода корпоративной социальной ответственности

Theory and Practice of Implementing the Participatory Approach to Corporate Social Responsibility

М. ИСМАИЛОВ, К. КАЧАЛКИНА,
Д. КОТОВ, Н. РОЗЕ

Исмаилов Мади Амангельдинович, советник блока по персоналу и социальным вопросам ТОО «Евразийская группа» (ERG)

Качалкина Кристина Геннадиевна, консультант проектной практики АНО «Лаборатория организации научных исследований»

Котов Дмитрий Валерьевич, д-р экон. наук, профессор Уфимской высшей школы экономики и управления Уфимского государственного нефтяного технического университета. E-mail: koroltay@mail.ru

Розе Нелли Шамилевна, консультант проектной практики АНО «Лаборатория организации научных исследований»

В условиях нестабильного и быстроменяющегося мира компании многих отраслей обращаются к корпоративной социальной ответственности (КСО) и стандартам ESG, чтобы повысить свою конкурентоспособность. Показательно, что меняется выбор способа реализации КСО. Стейкхолдеры хотят участвовать в процессе напрямую, определять ESG- и КСО-повестку – развивается партисипаторный подход, т.е. подход вовлечения и соучастия ключевых благополучателей. В этой связи цель настоящей статьи – показать реальный практический пример партисипаторного проекта КСО, реализованного в крупной компании добывающей отрасли Республики Казахстан – ERG.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, стандарты ESG, моногород, партисипаторное бюджетирование, инициативное бюджетирование, соучастие, вовлечение местных сообществ, стейкхолдеры.

In an uncertain and rapidly changing world, companies in many industries are turning to corporate social responsibility (CSR) and ESG standards to improve their competitiveness. CSR implementation method is becoming different as well. Stakeholders want to participate directly, to determine the ESG and CSR agenda. Thus, a participatory approach appears, allowing involvement and participation of key beneficiaries. In this regard, the purpose of this article is to show a real practical example of a participatory CSR project implemented in ERG – a large company in the metals and mining industry of the Republic of Kazakhstan.

Key words: corporate social responsibility, ESG standards, single-industry town, participatory budgeting, participation, local communities' engagement, stakeholders.

Основные положения

1. КСО и ESG становятся инструментом формирования конкурентоспособности предприятий, влияя на многие сферы: от привлечения талантов до инвестиционной привлекательности. Особенно важно это для добывающих отраслей, где предприятия теряют социальную лицензию на деятельность.
2. Ученые и практики компаний, консультанты находятся в активном поиске практически применимых методов организации КСО и ESG с учетом как мировых трендов, так и отраслевых и местных особенностей.
3. Рассматривается вариант, когда благотворительный механизм сменяется партисипаторным – прямым вовлечением благополучателей в процесс принятия решения о том, как, когда и для чего проводить мероприятия КСО. Примером является проект «Родной город» казахстанской добывающей компании ТОО «Евразийская группа» (ERG). Успешность его реализации показывает, что партисипаторное КСО может поднять доверие к компании.

Введение

В условиях нестабильного и быстроменяющегося мира компании многих отраслей обращаются к корпоративной социальной ответственности (КСО) и стандартам ESG, чтобы повысить свою конкурентоспособность. Именно КСО становится конкретным предложением на рынке талантов, формируемая репутация напрямую влияет на объем продаж, а ESG-политика определяет инвестиционную привлекательность. В таких условиях выбор действенных способов реализации КСО становится задачей номер один.

Показательно, что и выбор способа реализации КСО становится иным. Простая благотворительность под влиянием общественных настроений не может оставаться действенной. Стейкхолдеры хотят участвовать напрямую, определять ESG и КСО повестку.

Концептуальные основы КСО в контексте устойчивого развития рассмотрены в исследованиях Дробот Е.В., Макарова И.Н., Почапаева И.А. [4], Орехова С.А., Ивановой С.П. [7]. Теоретические и практические аспекты развития КСО промышленных предприятий в моногородах изучены в работе Кельчевской Н.Р., Пелымской И.С. [5]. О развитии КСО писали Brin P., Nehme M. [16], Rutkowska M., Pakulska J. [22], влияние КСО на эффективность бизнеса рассмотрено в работе Rishi Raj Balwaria [21] и Fiechter P., Hitz J.-M., Lehmann N. [17]. Проблемы восприятия обществом корпоративной социальной ответственности бизнеса в условиях кризиса исследованы в работе Горнак Я.А. [2]. Участие стейкхолдеров в КСО исследовали Bing Hu, Jing Liu, Hailin Qu [15] и Won-Moo Hur, Tae-Won Moon, Hanna Kim [25] и Owais Nazir, Jamid Islam, Zillur Rahman [20]. Особенно тенденция проявляется в добывающей и металлургической отраслях, что отражено в исследованиях Selmier W.T. [23], работах Марининой О. [19].

Тренды в социальных инвестициях и работе крупного российского бизнеса с территориями описаны в результатах исследования Центра стратегических разработок и Центра социального проектирования «Платформа», проведенного в 2021 году; его основной целью стало сопоставление различных практик и моделей отношений между крупными компаниями и регионами присутствия [1].

Понимая необходимость и потребность трансформации инструментов КСО, предлагается развивать и применять партисипаторный подход, основанный на вовлечении ключевых благополучателей, их соучастии в формировании социальных проектов. В этой связи цель настоящей статьи – описать пример разработки и реализации партисипаторного проекта КСО, реализованного в крупной компании добывающей отрасли Республики Казахстан – ERG.

Задачи статьи:

1. Рассмотреть теорию и механизмы КСО, их трансформацию в современных условиях.
2. Описать историю развития КСО в компании ERG.
3. Дать подробное описание практического примера партисипаторного проекта КСО.
4. Предложить возможности реализации такого проекта в Республике Башкортостан.

Теория и механизмы КСО, трансформация КСО и кризисы

Благотворительность и социальная ответственность, как некая норма поведения, присутствует в человеческом обществе много веков. Это естественно – добрый позыв к оказанию помощи отмечался среди купцов и промышленников в прошлом, из общественной и религиозной традиции выросло меценатство. При этом запрос от самого общества на ответственность бизнеса перед ним становился все более осязаемым, и через разные общественные потрясения привел к законодательному регулированию минимально необходимой ответственности бизнеса перед работниками. При этом на конкурентных рынках отношение предприятий и компаний к обществу становилось еще и мерилom рыночной оценки продукции или услуг. Соответственно появились и обратные явления по «выпрашиванию» дополнительных благ для большей лояльности.

Еще одним более сложным инструментом рынка стала социальная ответственность бизнеса как форма маркетинга продуктов и ресурсов для повышения интереса к компании.

В итоге во всей многообразной системе взаимодействия бизнеса и общества при современной трактовке сути корпоративной социальной ответственности можно встретить мнения и отношения к компаниям с позиции иждивенчества, а можно – и с позиции разочарования, когда социальная ответственность приносит блага в первую очередь компании, а работник так и не получает то, что ему реально нужно.

Параллельно с этим происходит трансформация запросов от общества к компаниям и трансформация самого общества. Все это связано с глобализацией, свободой перемещения, усилением экологической повестки, цифровизацией и значительной ролью государства как регулятора социальных, экономических, правовых отношений между всеми членами общества, физическими и юридическими лицами, международными институтами.

В таких условиях, естественно, должна трансформироваться и сама сущность корпоративной социальной ответственности. И это происходит. Все чаще применяют термин ESG [14], вкладывая в него иную суть, отличную от понимания КСО.

В традиционной корпоративной социальной ответственности благополучатель остается зависимым от решений дарителя. В такой модели корпоративной социальной ответственности направления выделения средств, объемы и порядок их использования определяются самой компанией. Естественно, все это часто базируется на исследованиях, социальных опросах. Но этого недостаточно. Благополучатели стремятся стать сейчас партнерами для компаний, совместно определяют и направления распределения средств, и приоритеты их использования. Причем благополучателями становятся как работники предприятий, так и ближайший к ним круг общения. Все те, кто так или иначе связан с компанией – это семьи работников, жители городов присутствия, а также отдельные категории жителей, работников и потребителей, помощь которым наиболее востребована со стороны государства.

В качестве промежуточного итога представляется важным выделить две противоположные модели корпоративной социальной ответственности. Первая – традиционная, при которой компании тратят деньги на собственные социальные проекты, и, как результат, получают благодарности и новые запросы.

Вторая модель – партисипаторная, то есть подразумевающая привлечение самого благополучателя к определению направлений и правил расходования средств на социальную ответственность.

В такой модели благополучатели разрабатывают, отбирают и, в некоторых вариантах, даже софинансируют проекты. Результат – это точное решение проблемы, независимый выбор и ответственность за решение. Именно совместная деятельность, вовлеченность, обязательная финансовая и правовая прозрачность создают в долгосрочной перспективе среду доверия между компаниями, работниками и всем окружением.

КСО и ESG в компании ERG. Проект «Родной город»

Одной из важных общих проблем для компаний добывающей отрасли в последние годы становится утрата доверия со стороны важных стейкхолдеров – работников и местных сообществ [24]. Корпоративная социальная ответственность (КСО) и стандарты ESG являются стратегически важными инструментами поддержки и наращивания такого доверия. Успешные проекты КСО и ESG позволяют добывающей отрасли обеспечить себе «социальную лицензию на деятельность».

Одним из направлений КСО для компаний добывающей отрасли всегда была поддержка «родных» моногородов. На примере крупной горно-металлургической группы компаний ERG можно проследить эволюцию подхода к заботе о работниках и местных сообществах в своих моногородах.

В 2017 г. на Форуме инноваторов ERG пилотно запущен Конкурс социальных проектов для сотрудников компании. Работники выдвигали идеи благоустройства городов присутствия ERG и прорабатывали их в проекты.

Конкурс был позитивно воспринят и стал ежегодным, а в 2019 г. трансформировался в самостоятельную программу «Город ERG». Данная программа направлена на то, чтобы дать возможность сотрудникам (а в дальнейшем и членам местных сообществ) принимать участие в формировании локальных приоритетов развития в Карагандинской, Актюбинской, Костанайской и Павлодарской областях, где расположены предприятия компании [9].

В том же году в Республике Казахстан по поручению президента стартовала программа «Бюджет народного участия». Программа основана на принципах партисипаторного бюджетирования, в русскоязычной среде чаще называемого инициативным бюджетированием (ИБ). Придерживаясь политики государства, компания также решила применять принципы ИБ в своей ESG-повестке для вовлечения не только сотрудников, но и жителей моногородов присутствия. Так в 2020 году возник проект «Родной город».

Суть проекта «Родной город» несколько шире, чем у привычных КСО-проектов. Жители сами определяют, что именно важно для них, на какие направления благоустройства моногорода они хотят потратить средства компании. И сами же участвуют в разработке и реализации перемен в городе – проектируют состав и внешний вид проекта, собирают команду единомышленников, агитируют жителей голосовать, тем самым доказывая реальную надобность предложенного проекта благоустройства. А компания выделяет социальные инвестиции на реализацию тех проектов, что выбраны жителями и оказывает организационную и методическую поддержку через созданные в моногородах проектные центры. Таким образом формируется так необходимый диалог между жителями и компанией – открытое сотрудничество, которое повышает доверие, гарантирует социальную лицензию. Вовлечение в этот диалог местной власти для признания и содержания созданных объектов благоустройства стимулирует трёхстороннее партнерство.

Стоит отметить, что проект «Родной город» за три года существования несколько раз менял название, но на то были причины. В информационном поле можно встретить названия «Бюджет участия» (2020 г., название изменено из-за сходства с республиканской программой «Бюджет народного участия»), «Городская инициатива» (2021 г., название изменено из-за старта проекта с идентичным названием, инициированного Министерством индустрии и инфраструктурного развития РК и Ассоциацией урбанистов Q88). Впрочем, смена названия не повлияла значительно на доверие к проекту и самой компании. Всего за цикл 2021 года в трех моногородах подано 232 проектных предложения, победили 44 проекта и еще 2 идеи, разработанные в рамках «Городской инициативы» в Хромтау, будут профинансированы за счет акимата. Суммарно на реализацию проектов-победителей компанией выделено 240 млн тенге [13]. В 2022 году стартует третий цикл «Родного города» в городе Хромтау, второй цикл для городов Аксу и Рудный, и впервые начинается цикл в поселках Октябрьский и Качар.

Цель и задачи проекта, основные параметры проекта, планы и механизмы реализации по этапам

Цель внедрения и реализации проекта «Родной город» (далее – Проект) определяется возрастающим вниманием компании к проблемам и заботам работников предприятий и жителей городов присутствия, а также пониманием необходимости трансформирования традиционных способов и инструментов ведения социальной политики в соответствии с изменяющимися условиями.

«Родной город» призван дать местным сообществам в моногородах возможность сыграть ключевую роль в определении приоритетов их развития, а также стать для ERG ориентиром при выборе направлений работы по поддержке социально-экономического развития местных сообществ [9].

Задачи Проекта как одного из инструментов реализации ESG-политики компании ERG состоят в следующем:

– создать условия для содействия развитию городов присутствия и максимально полного удовлетворения потребностей граждан в объектах общественной инфраструктуры и общественно значимых мероприятиях;

– изучить возможности практики партисипаторного участия граждан в проектах корпоративной социальной ответственности;

– разработать и апробировать организационные механизмы нового подхода к социальной заботе с вовлечением НПО, экспертов, СМИ [11].

Поставленные задачи определили выбор формата Проекта, который представляет собой конкурсный отбор инициатив, выдвигаемых, разрабатываемых, отбираемых на основе голосования жителями города, а также их последующую реализацию за счет средств компании при непосредственном участии авторов идей и их команд.

Дизайн, то есть внутренняя архитектура Проекта, формируется на основе ряда настраиваемых параметров, в число которых входят:

1. Финансовые параметры (общая сумма средств, выделяемых на реализацию проектов компаний, максимальная сумма средств, выделяемых на один проект);

2. Организационные параметры (типология проектов, то есть перечень тем и направлений, которым должен соответствовать выдвигаемый проект, количество инициатив, выдвигаемых одним жителем, количество голосов, которое один житель может отдать за проекты на голосовании, продолжительность проектного цикла).

Настраивая данные параметры, организатор отбора получает возможность адаптировать, развивать и масштабировать Проект в зависимости от условий и потребностей среды реализации, а также социальных, экономических, культурных и прочих различий.

Таблица 1

Участники, роли и функции в проекте «Родной город»

Участник	Роль и выполняемые функции
Компания ERG	Инициатор. Финансирует проекты. Контролирует. Обеспечивает встраивание проекта в социальную политику компании. Брендирование и продвижение проекта.
Акима́т (орган местной власти в Казахстане)	Администратор социального развития моногорода. Создает Экспертный совет. Согласует проекты граждан и планы развития городов. Поддерживает проектный центр с позиции соблюдения требований законодательства. Участствует в информационной кампании. Обеспечивает надзор за работами, эксплуатацию объектов.
Экспертный совет	Контролер соответствия проектов заданным условиям и стратегии развития моногорода. Проводит проверку соответствия проектов требованиям нормативных документов. Утверждает результаты голосования граждан. Принимает решения по спорным вопросам.
Общественный фонд	Реализатор проектов. Обеспечивает реализацию проектов.
Проектный центр	Основной оператор-исполнитель этапов проекта. Обучается. Проводит информационную кампанию. Консультирует граждан. Проводит проектные сессии. Дорабатывает проекты. Взаимодействует с акиматом и всеми участниками проекта.
Координатор (ТАУ)	Координатор запуска пилотного варианта проекта. Координирует взаимодействие Компании, Акиматов, Проектного центра, консультантов, технических операторов.
Консультанты	Консультирует Проектный центр, граждан, Акимат. Сопровождает работу участников проекта. Привлечена команда консультантов из Уфы (АНО «Лаборатория организации научных исследований»).

Под проектным циклом «Родной город» подразумевается период времени, ограниченный этапами, последовательно чередующимися или частично совмещающимися друг с другом, начиная от организации процедур информирования и вовлечения граждан в проектирование до окончания строительства/сооружения.

Реализацию проектного цикла «Родной город» обеспечивает ряд участников. Роли участников приведены в таблице 1.

При этом основным участником всего процесса остаются граждане, авторы проектов и проектные команды, которым остальные участники создают все условия для результативной разработки Проекта. Последовательность реализации этапов проектного цикла и их описание представлены в таблице 2.

Таблица 2

Описание этапов реализации проекта «Родной город»

Наименование этапа	Описание этапа
Подготовка	Разрабатывается вся необходимая документация, технические и информационные средства, определяются роли и порядок исполнения функций. Результат – планы Проекта и принятие ответственности за выполнение возложенных функций.
Информирование об отборе	Реализуется широкая информационная кампания, призывающая граждан принять участие в Проекте, выдвигать идеи и размещать свои проектные предложения на портале Проекта.
Прием проектных предложений граждан	Граждане, желающие увидеть те или иные улучшения в своем городе, размещают на портале проекта проектные предложения, которые обрабатываются Проектным центром.
Проведение проектных сессий с гражданами	Проектный центр, по итогам обработки проектных предложений, организует проведение проектных сессий, где граждане под руководством консультантов и других привлеченных специалистов обсуждают свои идеи и разрабатывают проекты. В условиях пандемии проектные сессии реализуются в онлайн-формате с использованием Google Classroom.
Подготовка проектов	Граждане, совместно с Проектным центром, дорабатывают проекты и обосновывают их реализуемость, подтверждая тот или иной аспект соответствующим документом.
Рассмотрение проектов	На этом этапе Проектный центр и Экспертный совет рассматривают проекты и допускают их к голосованию.
Голосование граждан за проекты	Граждане через портал Проекта голосуют за проекты. У каждого жителя имеется один голос, которые можно отдать за один проект.
Утверждение результатов голосования	Победителями признаются те проекты, за которые граждане отдали большее число голосов. Проекты, на основе распределения числа голосов, располагаются по местам в рейтинге.
Реализация проектов	Реализация проектов происходит в том числе и при контроле граждан. Граждане участвуют в торжественном открытии объектов, созданных по их проектам.

Ход, участники и победители, развитие Проекта в 2020–2022 гг.

Пилот проекта «Родной город» стартовал под названием «Бюджет участия» в городе Хромтау в 2020 году. На подготовительном этапе был обучен Проектный центр, созданный на базе неправительственной организации, разработаны организационный план и медиастратегия Проекта, утверждены нормативные документы, регламентирующие порядок проведения отбора, подготовлен портал Проекта, позволяющий подавать проектные предложения на этапе приема идей и организовать процедуру голосования.

Общая сумма средств, выделяемых ERG на реализацию проектов, составила 50 млн тенге, максимальная стоимость одного проекта – 5 млн тенге. Перечень возможных тем и направлений

проектов охватил большую часть компетенций акиматов в области благоустройства городской среды.

Результатом продуманной информационной кампании стали 45 проектных предложений. В целях соблюдения мер противодействия пандемии COVID-19, очные мероприятия, в частности, обучающие мероприятия и проектная сессия, были переведены в онлайн-формат.

К участию в проектных сессиях приступили команды 31 проекта, а завершить этап разработки и выйти на этап голосования удалось 17 проектам.

В течение трех недель голосования проекты набрали 1 111 голосов жителей (более 4% численности населения города). Таким образом, жители Хромтау проявили гораздо более высокую активность в процессе голосования за проекты, чем в среднем по городам Республики Казахстан, где в 2020 году также были запущены аналогичные проекты вовлечения граждан в распределение средств городских бюджетов по статьям ЖКХ и благоустройства (0,65 %) [11].

Наибольшее число голосов жители города отдали проектам благоустройства общественных мест (парков, скверов), обустройства детских и спортивных площадок.

Победителями были признаны 13 проектов, из них 3 проекта получили финансирование за счет акимата и 10 проектов – за счет средств ERG. В 2021 году реализовано 11 проектов-победителей.

Однако основным эффектом первого года реализации Проекта стали не вновь созданные объекты инфраструктуры, а сплоченное и лояльное к проекту сообщество авторов, готовое продвигать идею Проекта, что стало предпосылкой для дальнейшего развития практики в г. Хромтау.

Таблица 3

Ключевые результаты и количественные показатели реализации проекта в городах Хромтау, Аксу и Рудный в 2020–2021 гг.

Информация/город	Хромтау		Аксу	Рудный
	2020	2021		
Объем средств, выделяемых на реализацию проектов	50 млн тенге	60 млн тенге	80 млн тенге	100 млн тенге
Старт проекта	июнь	5 апреля	6 апреля	14 июня
Количество проектных предложений, поданных на портале	45	71	46	115
Число авторов поданных проектных предложений	21	42	26	66
Количество проектов, допущенных до голосования	17	27	21	27
Количество проектов-победителей по итогам голосования	10 ¹	11 ²	16	17
Число авторов проектов-победителей	10	8	12	13
Число проголосовавших горожан	1 111	2 429	2199	2541
Доля жителей города, участвовавших в голосовании	4,2 %	9,1 %	3,1 %	2,2 %

¹ Дополнительно 3 проекта финансировались за счет средств акимата.
² Дополнительно 2 проекта будут профинансированы за счет средств акимата.

С 2021 года Проект масштабирован на три моногорода (Аксу, Рудный, Хромтау) в прежнем дизайне, и в целях недопущения путаницы с республиканским проектом «Бюджет народного участия» получил новое название – «Городская инициатива». В связи со сменой Проектного центра в г. Хромтау в 2021 году консультантами были обучены три Проектных центра, составлены планы реализации, медиа-сопровождения Проекта.

Ключевые результаты и количественные показатели реализации в 2021 году представлены в таблице 3.

Необходимо отметить, что по одному из показателей успешности внедрения Проекта и доверия к нему – доле жителей, участвующих в голосовании, во всех трех городах зафиксированы значения выше средних среди аналогичных проектов, реализуемых в населенных пунктах Республики Казахстан. При этом количество вовлеченных в процессы приоритизации проектов в г. Хромтау выросло практически в 2 раза.

Результаты реализации Проекта в трех городах в 2021 году презентованы и обсуждены на тематическом форуме «Городская инициатива», прошедшем в октябре в г. Хромтау. Участники форума однозначно положительно оценили результаты реализации проекта, отметили его инновационность, значение для жителей, а также необходимость развития, масштабирования данной практики и внедрения новых механизмов участия отдельных групп граждан в разных сферах жизни города.

Таким образом, второй год реализации Проекта укрепил эффекты, полученные ранее:

- в части развития и консолидации местных сообществ вокруг идеи проекта;
- в части повышения доверия к компании и проводимой ею социальной политике;
- в части обмена опытом между Проектными центрами разных городов и совместной выработки решений по совершенствованию Проекта;
- в части усиления организационной составляющей Проекта в целом.

В 2022 году ERG продолжает работу над совершенствованием практики вовлечения жителей моногородов в процесс развития городской среды, увеличивая финансирование до более чем 350 млн тенге, расширяя географию и дорабатывая нормативную правовую базу. При этом многие изменения вводятся с учетом мнения непосредственных участников Проекта: авторов, активных горожан, сотрудников Проектных центров.

В 2022 году Проект реализуется под новым названием «Родной город» в трех моногородах – Аксу, Рудном и Хромтау, и в двух поселках городского типа – Октябрьском и Качаре.

Важным нововведением третьего цикла реализации Проекта в Хромтау является расширение типологии в сторону возможности инициирования культурно-массовых, спортивных, творческих, экологических и других мероприятий событийного характера.

Перспективы использования подхода в РБ

Активно используемый как механизм ESG проект «Родной город» дает импульсы и для дальнейшего развития партисипаторных практик. Так, для масштабирования уже упомянутой республиканской программы «Бюджет народного участия» организаторами проекта создан Центр компетенций партисипаторного бюджетирования, что важно для развития демократии и объединено концепцией «слышащего государства». В Республике Башкортостан также есть отличный опыт привлечения жителей к решению вопросов местного значения. Это реализуемая с 2016 года Программа поддержки местных инициатив [10], проекты «Башкирские дворики» и т.п. С 2018 года все проекты реализуются в рамках Приоритетной программы развития инициативного бюджетирования в Республике Башкортостан [12].

При этом несложно увидеть потенциал партисипаторного подхода к КСО, где пользу получают и жители городов – работники предприятий, и администрации муниципалитетов через уточнение направлений расходования бюджетных средств, за счет отсутствия возможного дублирования проектов и др.

Перспективной представляется разработка и реализация проекта для тех компаний, чьи сотрудники, будущие благополучатели, компактно проживают в отдельных районах городов

или в сельской местности, например, в районе «Инорс-ДОК» в г. Уфе, где расположена компания УМПО-ОДК. Уже сейчас видно, как компания заботится о сотрудниках и поддерживает местных жителей [8], а проект может еще больше повлиять на создание местного сообщества. Для сельхозпроизводителей также можно рекомендовать рассмотреть партисипаторный подход к КСО для ОАО «Турбаслинский бройлер», ГУСП совхоз «Рошинский» и др.

Прямое использование успешного опыта Казахстана возможно для моногородов нашей республики. В двух из шести моногородов социально-экономическая ситуация характеризуется как сложная, и еще в двух отмечаются угрозы стабильному социально-экономическому развитию [6]. Федеральные и региональные власти вносят большой вклад в развитие городов, создавая на их территориях ГОСЭР или применяя меры поддержки от некоммерческой организации «Фонд развития моногородов». При этом считаем, что выстраивание социальной составляющей, формирование современных, ответственных сообществ является для жителей важнейшей составляющей стабильного развития. И при использовании всех преимуществ партисипаторной модели КСО через совместные проекты можно значительно усилить связи благополучателей и лояльность как к компаниям, так и к органам местного самоуправления.

Литература

1. Бизнес и территории: новый этап отношений. Совместное исследование Центра стратегических разработок и ЦСП «Платформа» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/e2f/e2fd824dd8275811caa642795b63d894.pdf>
2. Горнак Я.А. Трансформация понятия корпоративной социальной ответственности в период пандемии 2020-2021 гг. в России и за рубежом // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2021. № 2. С. 24–28.
3. Городская инициатива – 2021 в Казахстане [Электронный ресурс]. URL: <http://loni.pro/cases/gorodskaya-initsiativa-2021-v-kazahstane/>
4. Дробот Е.В., Макаров И.Н., Почапов И.А. Концептуальные основы устойчивого развития в XXI веке: принцип триединства и подходы к оценке воздействия бизнеса // Лидерство и менеджмент. 2020. Т. 7. № 4. С. 643–658.
5. Кельчевская Н.Р., Пельмская И.С. Корпоративная социальная ответственность промышленных предприятий в моногородах: монография [Электронный ресурс]. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/94354/1/978-5-91292-340-1_2020.pdf
6. Моногорода // Министерство экономического развития и инвестиционной политики Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. URL: <https://economy.bashkortostan.ru/activity/21926/>
7. Орехов С.А., Иванова С.П. Концепции и эволюция корпоративной социальной ответственности // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. 2018. № 5. С. 131–138.
8. Открытие ледового городка в Инорсе [Электронный ресурс]. URL: <https://umpro.ru/sotsialnaya-politika/sotsialnye-proekt/otkrytie-ledovogo-gorodka-v-inorse.php>
9. Отчет по устойчивому развитию за 2020 год / Eurasian Resources Group S.à r.l. [Электронный ресурс]. URL: https://www.erg.kz/files/Отчет_ERG_по_устойчивому_развитию_2020.pdf
10. Постановление «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 19 апреля 2017 года № 168 “О реализации на территории Республики Башкортостан проектов развития общественной инфраструктуры, основанных на местных инициативах”» [Электронный ресурс]. URL: <https://ppmi.bashkortostan.ru/document#gallery-6>
11. Проект «Бюджет участия» в городе Хромтау Хромтауского района Актыбинской области Республики Казахстан в 2020 году [Электронный ресурс]. URL: <http://loni.pro/wp-content/uploads/2021/03/Analiticheskoe-issledovanie-proekt-Byudzhet-uchastiya-Hromtau-2020.pdf>
12. Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 25 сентября 2018 года № 911-р «Об утверждении приоритетной региональной программы “Развитие инициативного бюджетирования в Республике Башкортостан”» (с изменениями на 19 октября 2020 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/553216517>

13. ERG и ЛОНИ вовлекают жителей моногородов в принятие решений по благоустройству территории // «Бизнес и Общество» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.b-soc.ru/erg-i-loni-vovlekaют-zhitelej-monogorodov-v-prinyatie-reshenij-po-blagoustrojstvu-territorii/>
14. ESG-принципы: что это такое и зачем компаниям их соблюдать [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/green/614b224f9a7947699655a435>
15. Bing Hu, Jing Liu, Hailin Qu. The employee-focused outcomes of CSR participation: The mediating role of psychological needs satisfaction // *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2019. Vol. 41. Pp. 129–137. DOI: 10.1016/j.jhtm.2019.10.012
16. Brin P., Nehme M. Modern tendencies in CSR audit // Conference: *Útovníctvo a audítorstvo v procese svetovej harmonizácie*. Skalica, 2021. Pp. 20–25.
17. Fiechter P., Hitz J-M., Lehmann N. Real effects of a widespread CSR reporting mandate: Evidence from the European Union's CSR Directive // *Journal of Accounting Research*. 2022. DOI: 10.1111/1475-679x.12424
18. Lee Min-Woo, Song Gi-Ryung, Kim Kyoung-seok. The Effect of CSR Participation of Employee on Employee Attitudes and Behaviors: The Moderating Role of Conscientiousness // *The SIJ Transactions on Advances in Space Research & Earth Exploration*. 2019. Vol. 7. No. 2. Pp. 1–4. DOI: 10.9756/SIJASREE/V7I2/03030070101
19. Marinina O.A. Analysis of trends and performance of CSR mining companies // 4th International Scientific Conference «Arctic: History and Modernity». Saint Petersburg, 2019. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012120
20. Owais Nazir, Jamid Islam, Zillur Rahman. Effect of CSR participation on employee sense of purpose and experienced meaningfulness: A self-determination theory perspective // *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2020. № 46. Pp. 123–133. DOI: 10.1016/j.jhtm.2020.12.002
21. Rishi Raj Balwaria. Challenges of companies in implementing CSR // *Contemporary issues in multidisciplinary subjects*. February, 2022. Pp. 9–14. DOI: 10.25215/9393239673
22. Rutkowska M., Pakulska J. The Corporate Social Responsibility (CSR) as the Modern Trend in Management and Sustainable Economy // *European Research Studies Journal*. 2021. Vol. XXIV. № 2. Pp. 1194–1205. DOI: 10.35808/ersj/2182
23. Selmier W.T. Mining history, poems and songs: Extensible lessons about extractable corporate social responsibility (CSR) // *The Extractive Industries and Society*. 2017. Vol. 4. № 3. Pp. 453–456. DOI: 10.1016/j.exis.2017.04.006
24. Top 10 business risks and opportunities – 2020 [Electronic resource]. URL: https://www.ey.com/en_us/mining-metals/10-business-risks-facing-mining-and-metals/
25. Won-Moo Hur, Tae-Won Moon, Hanna Kim. When and how does customer engagement in CSR initiatives lead to greater CSR participation? The role of CSR credibility and customer-company identification // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2020. Vol. 27. № 4. Pp. 1878–1991. DOI: 10.1002/csr.1933

Аварийно-мобилизационная модель управления: инцидент-менеджмент

Emergency-Mobilization Management Model: Incident-Management

**М. КОНДРАТЬЕВА,
Н. АРХАНГЕЛЬСКИЙ, Д. СВИРИНА**

Кондратьева Мария Николаевна, д-р экон. наук, профессор кафедры современных технологий управления Института технологий управления РТУ МИРЭА. E-mail: kondrateva@mirea.ru

Архангельский Нестор Сергеевич, выпускник факультета безотрывных форм обучения Ульяновского института гражданской авиации имени главного маршала авиации Б.П. Бугаева. E-mail: mr.hector73@gmail.com

Свирина Дарья Дмитриевна, магистрант направления подготовки «Бизнес-информатика» Института финансовых технологий и экономической безопасности Московского инженерно-физического института. E-mail: thesvirina@gmail.com

В публикации рассматривается аварийно-мобилизационная модель управления, которая является частью инцидент-менеджмента и подразумевает наличие системы быстрого реагирования на нестандартные события в процессе проектного управления. Осуществляется исследование инцидента как метода управления чрезвычайными ситуациями. Проводится сравнительный анализ практик управления инцидентами в таких странах, как Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки и Япония. Рассматриваются два состояния национальной модели управления – при стабильном и нестабильном состоянии системы, а также положительные и отрицательные последствия для проектной деятельности при каждом условии.

Ключевые слова: модель управления, экстремальное управление, инцидент, инцидент-менеджмент, риск, триггер, национальный менеджмент, жизненный цикл, ITSM.

The publication considers the emergency mobilization management model, which is part of incident management and implies a system of rapid response to abnormal events in the process of project management. The investigation of the incident as a method of emergency management is carried out. A comparative analysis of incident management practices in countries such as the United States of America, Japan and the Russian Federation is being conducted. Two states of the national management model are considered - with a stable and unstable state of the system, positive and negative consequences for each condition on project activities.

Key words: management model, extreme management, incident, incident-management, risk, trigger, national management, life cycle, ITSM.

Основные положения

Статья базируется на исследовании аварийно-мобилизационной системы управления на территории Российской Федерации, ее положительных и отрицательных сторон, оценке эффективности и результативности проектной деятельности.

Введение

*«Легкие победы не льстят сердца русского».
А.В. Суворов, российский военный деятель,
полководец, генералиссимус, 1799.*

Исторический опыт развития России показывает, что сущностью экономики нашей страны является ее мобилизационный характер, обусловленный практической необходимостью. Аварийно-мобилизационная модель управления, действующая в реалиях национального

менеджмента, ориентирована на решение чрезвычайных ситуаций с использованием чрезвычайных средств и организационных форм управления.

Эта модель обладает рядом уникальных свойств, которые заключаются в застое в период стабильности и в достижении значимых результатов в условиях угроз. В сочетании данных факторов и состоит противоречие российского управления, которое можно охарактеризовать как неэффективное при рассмотрении конкретных процессов, но в конечном итоге российская модель управления достигает значительных успехов, что предполагает грамотное и эффективное управление. Именно такое противоречие вызывает у отечественных управленцев практический интерес к данной модели.

Существует представление, что лучшие практики, заимствованные из западной проектной культуры, применимы в российских условиях. Но более двадцати лет активного внедрения зарубежных практик показали их непригодность на российском пространстве. При этом нельзя упрекнуть отечественных управленцев в некомпетентности и недобросовестности – они старательно пытались привнести работающие практики и отладить производственные процессы в своих компаниях. Но совокупность культурных особенностей, выражающихся в российском менталитете от проекта к проекту, демонстрировали неработоспособность заимствованных систем управления.

Столкновение российской действительности и западных практик управления, выражающееся в отсутствии результатов, воспринимается как следствие незрелости отечественных специалистов, тогда когда российский менеджмент нуждается в применении кардинально других практик, так как идет по собственному пути развития.

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена необходимостью исследования моделей управления, как инструмента развития страны и укрепления её положения на международной арене. Именно поэтому объектом исследования данной работы выступает аварийно-мобилизационная модель: сопровождая большую часть национальных проектов, она требует анализа и проработки для увеличения числа результативных бизнес-процессов.

Исследование инцидента как метода управления нештатными ситуациями

Проанализируем национальные модели в разрезе управленческих практик устранения незапланированных ситуаций – ведь ничто так объективно не выражает особенности модели управления, как практика разрешения внеплановых ситуаций. Отметим, что подходы управления рассматриваются в разрезе масштабных государственных проектов, предполагающих вовлечение многомиллионной аудитории граждан нашей страны.

Разрешение нештатных ситуаций – это базовая задача менеджмента. Руководитель планирует деятельность своей организации и рассматривает план работ в процессе выполнения задач как некую норму, элемент штатной деятельности. В процессе решения запланированных задач происходят непредусмотренные события, несущие угрозу успешному выполнению проекта и получению положительного результата. Границы между штатной и нештатной деятельностью весьма подвижны, а унификация и формирование новых практик управления превращают нештатную проектную деятельность в штатную.

Безусловно, у каждой страны выработаны свои, учитывающие национальные особенности, модели управления и представления о работе с нештатными ситуациями. Понятие «инцидент» глубоко проработано в западном менеджменте: согласно IT Service Management (ITSM) [4], **инцидент** – одно из ключевых понятий сервисного управления: в частности, в области управления инцидентом является любое фактически произошедшее незапланированное событие, которое может привести к наступлению ущерба для организации или конкретного субъекта. Если инцидент вовремя не устранить, то он неизбежно приведет к наступлению ущерба. Инцидент проходит разные стадии во времени, что дает возможность говорить о жизненном цикле инцидента. Шкала времени, в котором разворачивается инцидент, определяется планом работ.

Задача любого руководителя, столкнувшегося с инцидентом – оценить возможный ущерб, время его наступления, потенциальное влияние, а также допустимое время на устранение

инцидента. Руководитель также должен понять причины возникновения инцидента – это позволит в дальнейшем идентифицировать подобные инциденты и быстрее их устранять, иметь сформированный навык устранения корневой причины появления подобных отклонений. Чтобы осуществлять инцидент-менеджмент, руководитель должен на постоянной основе выявлять слабые и рискованные мероприятия в проекте, выстраивать причинно-следственные связи инцидента с событиями, которые привели к возникновению и развитию нештатной ситуации [3].

Отметим, что хороший руководитель не ограничивается констатацией причин появления инцидента. Он выявляет предпосылки (симптомы) происхождения и формирования этой причины. Лучший способ борьбы с инцидентами – их профилактика, то есть создание таких предпосылок и условий, которые исключают возникновение причин, порождающих инциденты. Руководителю проекта, помимо календарного плана работ, необходимо вести журнал изменений (план изменений) по управлению изменениями, чтобы учитывать взаимосвязи задач в проекте и отражать фактический сценарий проектной деятельности.

Жизненный цикл инцидента представляет собой причинно-следственную цепочку взаимосвязанных событий-инцидентов, которые начинаются от предпосылок и заканчиваются вероятной аварией или поражением [4].

Понятие **«риск»**, близкое к понятию «инцидент», подразумевает незапланированное событие, имеющее некое влияние – ущерб или выгоду, характеризующееся величиной ущерба, который может реализоваться в процессе работы с риском. Риск всегда связан с событием или группой событий – рискованное событие, угроза, предшествующая возможной реализации риска. Выделим еще одно близкое по значению понятие – **«триггер»**, который является «симптомом» рисков или сигналом к опасной ситуации, что также повышает возможность реализации риска.

Заниматься всеми инцидентами одновременно невозможно, именно поэтому часть инцидентов откладывается на более позднее время, проходя через ранжирование по важности и срочности реагирования. Затраты ресурсов на устранение инцидента зависят от стадии жизненного цикла инцидента, на котором менеджмент его обнаружил. Инциденты, обнаруженные руководителями и проектными командами на начальных ранних стадиях, устранить достаточно просто, т.к. эти инциденты не успели создать последствий и начать взаимодействовать друг с другом. В подобной ситуации важно помнить, что с течением времени ситуация приобретает статус кризисной, и затраты на устранение инцидента начинают быстро возрастать. Когда менеджмент сталкивается не с единичным триггером, а с целым потоком инцидентов, необходимо выявить контрольную точку, после преодоления которой последствия от инцидентов начинают экспоненциально расти и объединяться с другими инцидентами и их последствиями, запуская последовательную реакцию. Менеджмент перестает справляться с потоком инцидентов, команды не успевают ранжировать риски и вырабатывать сценарии реагирования на нештатные ситуации. В такой момент действенным инструментом оказывается экстренное реагирование через авторитарные рычаги управления.

Регулярный контроль и проведение мероприятий, исключающих возможность появления причин инцидентов, обеспечивают профилактику от нештатных ситуаций и снижают общие риски для компании. Когда инциденты начинают появляться и резко преумножаться, важно не допустить взаимодействия инцидентов между собой. Рассмотрим сценарии управления инцидентами на рисунке 1.

Сценарии управления инцидентами в рамках государственного проектного управления

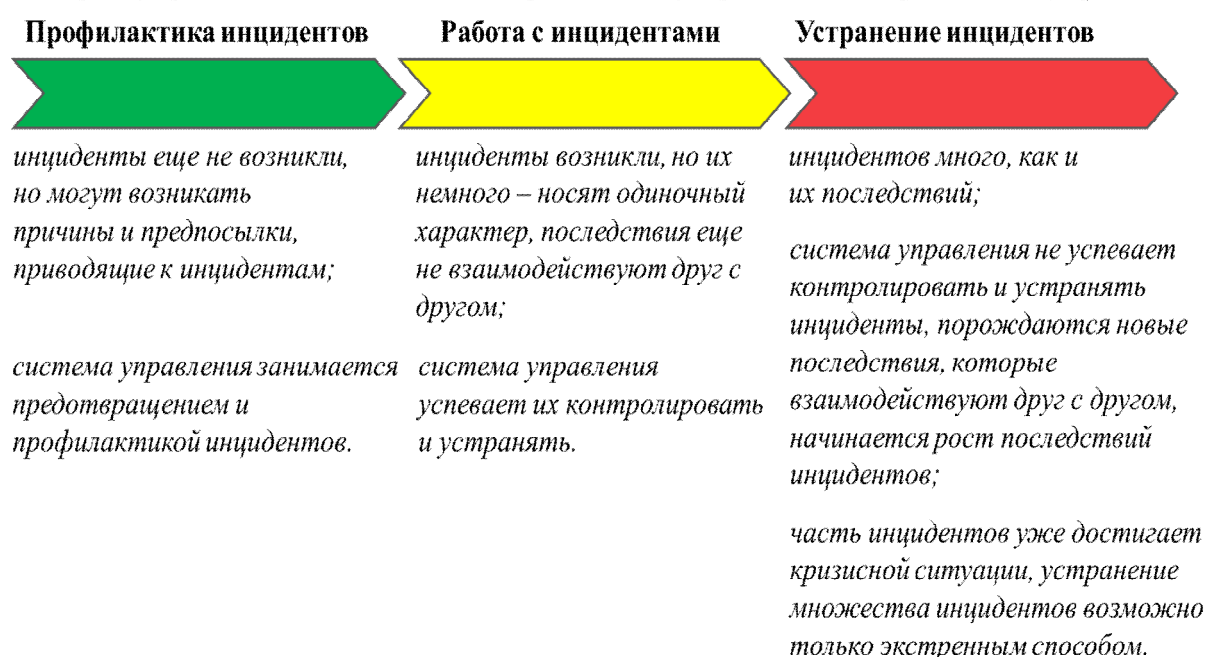


Рис. 1. Три стадии жизненного цикла инцидента

Важно отметить, что сценарий работы с инцидентами – гибкое понятие, рациональность применения которого зависит от существующих условий. Данные условия могут быть принципиально разными, что говорит о необходимости работы с инцидентами по разным сценариям. В подобной ситуации организациям важно сохранить накопленный опыт, компетенции, методы и инструменты реагирования, а также эффективно их применять на проектах. Рассмотрим российскую, американскую и японскую модели управления.

Российская национальная модель управления

Российской аварийно-мобилизационной модели соответствуют два подхода, которые характеризуются состояниями управленческой системы, представленными на рисунке 2.

- **Нестабильное состояние системы** – быстрое устранение кризисного состояния в условиях аварийной ситуации за счёт мобилизации всех доступных ресурсов [5];

- **Стабильное состояние системы** – выраженное пренебрежение к инцидентам, в некоторых, особо критичных случаях – их устранение [5].

Когда российская модель управления преодолевает кризисную ситуацию, она снова возвращается в прежнее состояние, при этом менеджмент всё еще проводит пост-инцидентный мониторинг. Но полноценного перехода к модели управления инцидентами, в большинстве компаний, не происходит. Пребывая в штатном режиме, компании стараются зафиксировать текущую ситуацию, ресурсы выделяются административно – все эти факторы не стимулируют руководителей к управлению инцидентами, а сподвигают к игнорированию и сокрытию рисков. Вследствие этого управленческие модели в российских компаниях носят формальный характер, а практические аспекты инцидент-менеджмента встречаются чаще в частных компаниях, которые видят в неуправляемых рисках большую угрозу для своего бизнеса [5].

	Отношение к инцидентам	Реагирование на инциденты	Профилактика инцидентов	Изменения и улучшения
Стабильное состояние	Инциденты происходят постоянно, но они не требуют каких-то специальных мер, пока не превращаются в кризисную ситуацию.	Не замечать, скрывать инциденты. В исключительных моментах управлять ими.	В большинстве случаев профилактика не применяется. В стабильном состоянии система не занимается прогнозированием рисков.	Сильное сопротивление любым изменениям, возникающие инициативы не доходят до реализации.
Нестабильное состояние	В срочном порядке происходит разрешение кризисной ситуации. С менее критичными инцидентами проектная команда будет заниматься, когда «потухнет пожар».	Быстро устранять кризисные ситуации.	В нестабильной ситуации проектная команда не задумывается о профилактике инцидентов, т.к. занята решением реализованных рисков.	Во время реальной масштабной кризисной ситуации система резко меняет правила игры – становятся в возможности любые изменения и действия – «цель оправдывает средства».

Рис. 2. Российская модель управления

После отработки инцидентной ситуации, затратив колоссальный объём ресурсов, система управления быстро впадает в застой, так как переходит в режим экономии, пытаясь восстановить свои резервы [5]. Такая ситуация приводит к невнимательности и пассивности к бизнес-процессам, что в дальнейшем порождает необходимость возвращения в зону работы с кризисными ситуациями. В ряде случаев система самостоятельно порождает кризисные ситуации, что особенно характерно для государственных предприятий. На сегодняшний момент действительно работающий риск-менеджмент – это большая редкость на российских предприятиях, и к таким организациям можно отнести частный проектно-ориентированный бизнес.

Американская национальная модель управления

Американская модель управления обеспечивает максимальную эффективность в относительно стабильной экономической и проектной среде и в рамках рационалистического общества, люди в котором следуют правилам, что обеспечивает устойчивость перед кризисными ситуациями, будь то политическая нестабильность или внедрение инновационной составляющей.

Америка породила множество управленческих практик, которые продемонстрировали высокую эффективность благодаря сильному управленческому институту управления PMI [8]. Особенно популярными и часто используемыми американскими моделями управления стали «Кризис-менеджмент» (Crisis Management), «Управление непрерывностью бизнеса», управление в условиях высокой неопределенности, например, «Инновационный менеджмент» (Innovation Management) и «Экстремальное управление проектами» (Extreme Project Management) [2].

Японская национальная модель управления

Японская модель управления обеспечивает феноменальную эффективность в максимально стабильной среде в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периодах, когда общество лояльно относится к правилам и стандартам, при этом неуклонно чтит национальные традиции.

Японский бизнес распространился во все страны мира, в большинстве которых отсутствуют традиции партнерства, присущие японскому народу. Для выхода на международную арену Япония разработала гибкие методологии, например, Kaizen [6], а также национальный стандарт проектного управления P2M (Project and Program Management) [7]. В стране традиционно направляются большие вложения в НИОКР, что даёт мощный толчок исследованию новых практик управления и модернизации старых. На рисунке 3 приведен сравнительный анализ подходов к инцидентам в американской и японской моделях управления.

	Отношение к инцидентам	Реагирование на инциденты	Профилактика инцидентов	Изменения и улучшения
Американская модель	Инциденты нужно устранять быстро, пока они не превратились в кризисную ситуацию.	Быстро устранять возникающие инциденты.	Профилактика нестандартных ситуаций производится после устранения инцидента и его последствий. Риск-менеджмент, как обязательная компонента управления проектом.	Изменения деятельности проводятся достаточно регулярно, но изменения в модели требуют больших усилий и проходят с временными издержками.
Японская модель	Необходимо устранять причины и предпосылки формирования рискованных ситуаций, пока они не начали порождать инциденты.	Не допускать возникновения инцидентов.	Вся система управления нацелена на профилактику нестандартных ситуаций и их недопущение.	Постоянные небольшие улучшения модели, которые порождают системное улучшение бизнеса. Улучшение не только управленческих практик, но и работы сотрудников.

Рис. 3. Сравнительный анализ американской и японской моделей управления

Сравнительный анализ управления инцидентами в разных странах

В каждой стране исторически сложились собственные модели управления, которые формировались на основе доминирующего местного сценария управления инцидентами. Например, у российской модели управления, которая трансформировалась в аварийно-мобилизационную, были самые суровые условия формирования модели управления ввиду высокой неопределённости и нестабильности, а основной проблемой формирования государственной политики является достаточно частая смена вектора развития в связи с политическими, экономическими и социальными кризисами. У американской модели управления были самые высококонкурентные условия, которые обусловлены традициями предпринимательства, стандартизации и строгого соблюдения закона, к которым американский социум быстро адаптировался, и с учетом которых действовал на внутреннем и внешнем рынках. У японской модели управления были самые стабильные и предсказуемые условия формирования управления благодаря обеспечению государством правил игры на национальном рынке и соблюдению правил на всех уровнях общества за счет системы доверительных отношений «Кэйрэцу» [1].

Результаты

Противоречие российской модели управления заключается в зависимости от состояния системы. В стабильном состоянии модель сильно сопротивляется любым изменениям и внедрение зарубежных практик часто приводит к неоднозначным результатам. Чтобы в организации начались активные действия в отношении бизнес-процессов, российской модели необходима некая угроза – чем она сильнее, тем восприимчивее система менеджмента к заимствованным инновациям и интенсивнее развивает собственные антикризисные меры. Для генерации потока инноваций американская модель использует энергию рыночной конкуренции, японская модель – энергию традиции. Российская модель управления эффективно выступает в ситуациях угроз больших кризисов и катастроф. Холодная война и гонка вооружений привели к созданию в СССР того научно-технического и образовательного задела, который Россия использует до сих пор.

Обсуждение

Требуется создавать новые конкурентоспособные управленческие подходы, которые будут сформированы на основе проанализированного опыта коллег и направлены на успешное применение моделей именно в российских условиях. Необходимо превращать созданные управленческие практики в консалтинговые продукты, направленные на решение актуальных проблем управления и экономического развития. Необходима и поддержка научного сообщества в плане

проведения исследований, осуществления публикаций, направленных на продвижение новых управленческих практик национальной модели управления.

Заключение

В ходе исследования управленческих моделей с применением таких общенаучных методов, как обзор, анализ, синтез, обобщение и интерпретация графической информации, был рассмотрен опыт зарубежных стран и отечественная аварийно-мобилизационная модель управления проектами. Охарактеризовав и выделив основные аспекты национальной модели управления, можно сделать вывод, что российская модель менеджмента находится в постоянном состоянии догоняющего развития, что обуславливается сильным санкционным давлением со стороны западных стран.

В такой ситуации, как нам представляется, необходимо учитывать отечественный и зарубежный опыт управления. Для развития и создания собственных лучших практик российскому менеджменту необходимо внедрять лучшие конкурентоспособные управленческие практики, логично выстраивать систему специальных терминов, которые образуют понятийный аппарат. Базовые принципы должны быть зафиксированы в стандартах и нормативной документации, что поможет российской модели управления пройти процесс институционализации – превращения процессов в форму с установленными правилами, нормами и стандартами с учетом исторических, политических и экономических условий.

Литература

1. Борисова Д.Д., Анохина М.Е. Модели управления: «Кэйрецу» и «Чеболь» на территории компаний «Mitsui», «Sumito» и «Hyundai» // Инновации и инвестиции. 2017. № 10. С. 215–217.
2. ДеКарло Дуг. Экстремальное управление проектами. 2005. 588 с.
3. Камалова Г.Р. Инцидент-менеджмент как новая стратегия коммуникации власти и общества: анализ практик // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2020. № 4. С. 30–33.
4. Ковалёв А.В. Доступный ITIL – настольная книга IT-руководителя (по мотивам курса «Основы ITIL 2011». М., 2018.
5. Прохоров А.П. Русская модель управления. М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 2002. 376 с.
6. Солдатова А.О. Lean production, Kaizen или японский метод управления качеством производства // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2011. № 3-2. С. 108–112.
7. P2M. A Guidebook of Project and Program Management for Enterprise Innovation. 2005 // The Project Management Association of Japan (PMAJ).
8. Project Management Institute [Electronic resource]. URL: <https://www.pmi.org/>

Особенности работы с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях

Features of Working with Young Specialists in Oil and Gas Companies

М. ГАЙФУЛЛИНА, В. МАКОВ

Гайфуллина Марина Михайловна, канд. экон. наук, доцент Уфимской высшей школы экономики и управления Уфимского государственного нефтяного технического университета. E-mail: marina_makova@list.ru

Маков Валерий Михайлович, канд. экон. наук, доцент Уфимской высшей школы экономики и управления Уфимского государственного нефтяного технического университета. E-mail: valeram84@mail.ru

В статье рассмотрены особенности работы с молодыми работниками и молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях. Проанализированы показатели, характеризующие работу нефтегазовых компаний (ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «НОВАТЭК», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО «Татнефть») с молодыми работниками и молодыми специалистами в динамике за 2016–2020 гг. Рассмотрены практические подходы к организации работы с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях. Систематизированы основные инструменты в работе с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях. Представлены основные недостатки в работе с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях и направления совершенствования.

Ключевые слова: персонал, человеческие ресурсы, молодежь, молодые работники, молодые специалисты, молодежная политика, нефтегазовая компания.

The article discusses the features of working with young employees and young specialists in oil and gas companies. The indicators characterizing the work of oil and gas companies (PJSC NK Rosneft, PJSC Gazprom, PJSC Gazprom Neft, PJSC NOVATEK, PJSC LUKOIL, PJSC Surgutneftegaz, PJSC Tatneft) with young employees and young specialists in dynamics for 2016-2020 are analyzed. Practical approaches to the organization of work with young specialists in oil and gas companies are considered. The main tools in working with young specialists in oil and gas companies are systematized. The main disadvantages of working with young specialists in oil and gas companies and areas of improvement are presented.

Key words: personnel, human resources, youth, young workers, young specialists, youth policy, oil and gas company.

Введение

Особые категории персонала на предприятии – это молодые работники и молодые специалисты. При этом молодые специалисты – это часть молодых работников компании. Крупные российские нефтегазовые компании в настоящее время ведут активную работу по поиску путей повышения эффективности использования потенциала молодых специалистов. Молодые специалисты обладают рядом положительных качеств, в том числе мобильностью, инициативностью, способность генерировать и воспринимать инновации и становятся важным стратегическим ресурсом предприятий.

Проблемы молодежи и работы с молодыми специалистами как специфической категорией персонала не остаются без внимания ученых. Исследователями рассмотрены профессиональные ориентиры и карьерные установки современной молодежи [1], ценностные ориентации и потенциал социального роста молодежи [2; 3]. В привязке к нефтегазовому комплексу исследователями рассмотрены проблемы отбора и адаптации молодых специалистов [8; 13], вопросы управления кадровым резервом [7], эффективности обучения персонала в целом и молодежи в частности [4; 19], риски при найме персонала, в том числе риски найма молодых работников [6; 9; 20].

Однако, несмотря на имеющиеся работы, ощущается недостаток исследований в данной области с учетом специфики нефтегазовой отрасли, а также недостаток сравнительных исследований по анализу работы с молодыми специалистами в разных нефтегазовых компаниях.

Цели статьи: проанализировать опыт работы с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях, выявить общее и специфичное в молодежных политиках нефтегазовых компаний, систематизировать основные инструменты работы с молодыми специалистам, предложить основные направления развития совершенствования работы с молодыми специалистами как особой категории персонала на предприятиях нефтегазового комплекса.

Объект исследования – молодые специалисты как категория персонала.

Источниками информации являются официальные сайты нефтегазовых компаний Российской Федерации, содержащие годовые отчеты компаний и отчеты в области устойчивого развития: ПАО «НК «Роснефть» [13], ПАО «Газпром» [11], ПАО «Газпром нефть» [10], ПАО «НОВАТЭК» [14], ПАО «ЛУКОЙЛ» [12], ПАО «Сургутнефтегаз» [16], ПАО «Татнефть» [15].

Методы

В статье используются методы анализа и синтеза, табличный метод, а также методы статистического анализа.

Логика проведения исследования включает в себя последовательность следующих аналитических процедур.

1. Анализ показателей, характеризующих работу с молодыми работниками и молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях.

2. Анализ молодежных политик нефтегазовых компаний, выявление в них общего и отличительного, специфичного.

3. Систематизация основных инструментов работы с молодыми работниками и молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях.

По результатам анализа имеющихся работ по исследованию молодых работников и молодых специалистов в компаниях [17; 18], с учетом собственных наработок авторов [5], предлагается следующий набор основных показателей, характеризующих работу с молодыми работниками и молодыми специалистами в компаниях:

1. Общая численность молодых работников, человек;
2. Доля молодых работников в общей численности персонала, %;
3. Общая численность молодых специалистов, человек;
4. Доля молодых специалистов в общей численности персонала, %;
5. Доля молодых специалистов в общей численности молодых работников, %;
6. Численность молодых специалистов, которые были приняты на работу после окончания вуза, чел.;
7. Среднемесячная заработная плата молодых специалистов, руб.;
8. Доля молодых специалистов, состоявших в кадровом резерве (по прошествии работы в компании на протяжении 1 года, 3 лет, 5 лет), % от общей численности молодых специалистов;
9. Доля молодых специалистов в общей численности персонала, состоявших в кадровом резерве компании, %.

В рамках данной статьи проводится анализ отдельных показателей (с учетом доступности имеющихся данных для анализа), характеризующих работу с молодыми работниками и молодыми специалистами в таких нефтегазовых компаниях как ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «Газпромнефть», ПАО «НОВАТЭК», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО «Татнефть».

Результаты и их обсуждение

Рассмотрим показатели, характеризующие работу с молодыми работниками и молодыми специалистами в крупнейших российских нефтегазовых компаниях.

1. *Общая среднесписочная численность персонала.*

Ключевым количественным показателем оценки персонала является численность персонала. Динамика общей численности персонала в крупнейших нефтегазовых компаниях России приведена в таблице 1.

Таблица 1

Динамика среднесписочной численности персонала в нефтегазовых компаниях, чел.

Компания	2016	2017	2018	2019	2020
Роснефть*	295 800	302 100	308 000	315 400	347 200
Газпром	467 400	469 600	466 100	473 800	477 600
Газпром нефть	62 998	63 897	66 500	73 251	80 420
Татнефть	73 000	54 745	55 301	59 760	59 869
Лукойл	105 539	103 647	102 508	101 374	100 768
Сургутнефтегаз	114 300	113 600	112 800	112 800	111 900
НОВАТЭК	11 536	12 236	13 694	15 445	16 821

Примечание: *включает численность ПАО АНК «Башнефть».

Крупнейшими нефтегазовыми компаниями в России являются ПАО «Газпром» и ПАО «НК «Роснефть», среднесписочная численность персонала в которых по итогам 2020 года составила 477,6 тыс. чел. и 347,2 тыс. чел. соответственно. За 2016-2020 гг. в данных компаниях, а также в ПАО «Газпром нефть», ПАО «Сургутнефтегаз» и ПАО «НОВАТЭК» наблюдается рост численности персонала. В компаниях же ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «Татнефть» и ПАО «Сургутнефтегаз» наблюдается тенденция к снижению общей численности персонала в динамике за 2016–2020 гг.

2. Абсолютная численность и доля молодых работников в нефтегазовых компаниях.

Единого общепризнанного определения понятия «молодой работник» в нефтегазовых компаниях не существует. Каждая компания сама разрабатывает свои нормативно-локальные документы в данной области и определяет данную категорию персонала. Так, в ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «НОВАТЭК» в официальной статистике (годовых отчетах компаний) к молодым работникам относят персонал в возрасте до 30 лет, в ПАО «Татнефть» – в возрасте до 29 лет, а в ПАО «ЛУКОЙЛ» – это работники в возрасте до 35 лет.

Численность и доля молодых работников в нефтегазовых компаниях России приведена в таблице 2.

Таблица 2

Численность и доля молодых работников в нефтегазовых компаниях, %

Наименование	2016	2017	2018	2019	2020
Абсолютная численность молодых работников, тыс. чел.					
Роснефть (до 30 лет)	56,8	57,7	58,5	59,9	66,0
Газпром (до 30 лет)	79,0	71,8	67,1	63,5	60,2
Газпром нефть (до 30 лет)	14,5	14,1	13,3	16,1	15,3
Татнефть (до 29 лет)	17,5	10,3	9,6	9,7	8,6
ЛУКОЙЛ (до 35 лет)	42,0	41,3	41,2	39,2	37,0
НОВАТЭК	1,961	1,830	1,815	1,870	1,825
Доля молодых работников в общей численности персонала, %					
Роснефть (до 30 лет)	19,2	19,1	19	19	19
Газпром (до 30 лет)	16,9	15,3	14,4	13,4	12,6
Газпром нефть (до 30 лет)	23	22	20	22	19
Татнефть (до 29 лет)	24	18,8	17,4	16,3	14,4
ЛУКОЙЛ (до 35 лет)	39,8	39,8	38,8	37,1	35,4
НОВАТЭК (до 30 лет)	17	15	13	12	11

Источник: Отчеты компаний в области устойчивого развития за 2016–2020 гг.

Снижение общей численности молодых работников в возрасте до 30 (35) лет, а также доли молодых работников от списочной численности в ряде компаний связано со спецификой демографической ситуацией в регионах присутствия компаний, а также с преодолением работниками возрастного порога, определяющего категорию «молодой работник» в данных компаниях.

3. Абсолютная численность и доля молодых специалистов в нефтегазовых компаниях.

Единого общепризнанного определения понятия «молодой специалист» в нефтегазовых компаниях также не существует. Основные критерии отнесения молодых работников к категории «молодой специалист»: возраст работника; образование; первичное трудоустройство после обучения; продолжительность периода между окончанием учебного заведения и трудоустройством в компанию; трудоустройство в компанию по специальности, по которой учился молодой специалист, и другие. Статус «молодой специалист» присваивается работнику, одновременно отвечающему всем критериям. Например, критерии, по которым присваивается статус «молодой специалист» в компаниях ПАО «НК «Роснефть» и ПАО «ЛУКОЙЛ», приведены в табл. 3.

Таблица 3

Критерии отнесения молодых работников к категории «молодой специалист»

Компания	Возраст работника	Образование	Период трудоустройства в компанию
ПАО «НК «Роснефть»	не старше 33 лет	Выпускник очного отделения вуза; Вуз имеет государственную аккредитацию; Квалификация выпускника: бакалавр, специалист (инженер), магистр.	В течение 1 года со дня окончания вуза
ПАО «ЛУКОЙЛ»	не старше 35 лет	Высшее или среднее профессиональное образование	В течение 6 месяцев со дня окончания вуза / в течение 3 месяцев после службы в Вооруженных силах РФ

Не у всех нефтегазовых компаний в официальных годовых отчетах и отчетах в области устойчивого развития содержится информация о молодых специалистах. Так, среди рассматриваемых нефтегазовых компаний данные по молодым специалистам содержатся только в отчетах ПАО «НК «Роснефть» и ПАО «ЛУКОЙЛ», а компании ПАО «Газпром» и ПАО «Газпром нефть» представляют информацию только по численности молодых специалистов, принятых на работу после окончания вуза (табл. 4).

Таблица 4

Численность и доля молодых специалистов в нефтегазовых компаниях, %

Наименование	2016	2017	2018	2019	2020
Численность молодых специалистов, чел.					
Роснефть	4027	4161	3994	4001	3621
ЛУКОЙЛ	2013	1945	1639	1423	1317
Доля молодых специалистов в общей численности персонала, %					
Роснефть	1,36	1,38	1,30	1,27	1,04
ЛУКОЙЛ	1,91	1,88	1,60	1,40	1,31
Доля молодых специалистов в численности молодых работников, %					
Роснефть	7,1	7,2	6,8	6,7	5,5
ЛУКОЙЛ	4,8	4,7	4,0	3,6	3,6
Численность молодых специалистов, принятых на работу после окончания вуза, чел.					
Роснефть	1273	1437	1459	1360	1009
ЛУКОЙЛ	817	706	589	631	523
Газпром	1891	2206	2048	2012	1610
Газпром нефть	342	432	283	505	212

Источник: Отчеты компаний в области устойчивого развития за 2016–2020 гг.

В целом можно отметить следующие негативные тенденции в области работы с молодыми работниками и молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях:

- снижение общей численности молодых специалистов;
- снижение доли молодых специалистов в общей численности молодых работников;
- снижение доли молодых специалистов в общей численности персонала.

Нефтегазовые компании используют разные инструменты привлечения и закрепления молодых специалистов. Так, в ПАО «НК «Роснефть» работа с молодыми специалистами ведется по следующим направлениям: адаптация; обучение и развитие; выявление и развитие лидерского потенциала; оценка эффективности развития; материальная и социальная поддержка. В ПАО «Газпром» действует Программа дополнительной социальной поддержки молодых работников. Основные направления работы с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях приведены в таблице 5.

Таблица 5

**Основные направления работы с молодыми специалистами
в нефтегазовых компаниях**

Компания	Направления работы с молодыми специалистами
Роснефть	1. Советы молодых специалистов в Обществах Групп компании 2. Институт наставничества 3. Специальные программы обучения и развития молодых специалистов 4. Региональные и кустовые научно-технические конференции для молодых специалистов 5. Молодой стратегический (кадровый) резерв
Газпром	1. Советы молодых специалистов в дочерних обществах 2. Программа дополнительной социальной поддержки молодых работников 3. Семинары и конференции молодых ученых и специалистов, в том числе Всероссийская конференция молодых ученых, специалистов и студентов «Новые технологии в газовой промышленности» (1 раз в 2 года) 4. Конкурсы для молодых работников («Лучший молодой рационализатор ПАО «Газпром») 5. Кадровый резерв
ЛУКОЙЛ	1. Советы молодых специалистов 2. Институт наставничества 3. Научно-технические конкурсы и конференции для молодых специалистов
Сургутнефтегаз	1. Программы адаптации молодых специалистов 2. Обучение и повышение квалификации 3. Социально-профессиональный и карьерный рост 4. Научно-техническая конференция молодых ученых и специалистов 5. Молодежное объединение компании 6. Премия им. Дешуры В.С. для поощрения молодых работников

Основные цели работы с молодыми специалистами в компаниях – это обеспечение их эффективной адаптации к условиям работы в компаниях, выявление наиболее перспективных работников, а также создание условий для развития потенциала молодых специалистов.

Основные выводы по результатам анализа особенностей работы с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях следующие.

Во-первых, в нефтегазовых компаниях России наблюдаются разные тенденции в динамике как абсолютной численности молодых работников, так и их доли в общей численности персонала. При этом можно отметить наличие прямой корреляционной связи между общей численностью персонала в компаниях и численностью молодых работников: в тех компаниях, где общая численность персонала растет, увеличивается и доля молодых работников (ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО «НОВАТЭК»). И, наоборот, в компаниях, где снижается общая численность персонала, численность молодых работников также снижается (ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «Гатнефть» и ПАО «Сургутнефтегаз»).

Во-вторых, в нефтегазовых компаниях, например в ПАО «НК «Роснефть» и ПАО «ЛУКОЙЛ», наблюдается снижение как абсолютной численности молодых специалистов, так и их доли в общей численности персонала и в общей численности молодых работников. Снижается также общая численность молодых специалистов, принимаемых на работу после окончания вуза (ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «ЛУКОЙЛ»).

В-третьих, нефтегазовые компании России используют практически одинаковый набор инструментов в работе с молодыми специалистами в своих компаниях, основные из которых – это программы адаптации, институт наставничества, Советы молодых специалистов, привлечение к участию в научно-технических конференциях и конкурсах, социальная поддержка молодых специалистов. При этом на фоне снижения численности молодых работников и молодых специалистов в числе недостатков в данном направлении можно отметить, с одной стороны, недостаточную эффективность используемых в настоящее время инструментов молодежной политики, а с другой стороны, в ряде случаев, слабую информированность потенциальных молодых работников о перспективах работы в нефтегазовых компаниях. Отмечается слабая освещенность на официальных сайтах полных преимуществ работы молодых специалистов в рассмотренных нефтегазовых компаниях.

Заключение

Таким образом, для привлечения молодых перспективных работников в нефтегазовые компании, повышения эффективности работы с молодыми специалистами требуется как повышение информированности молодых специалистов о возможных перспективах работы в компаниях, так и совершенствование самих инструментов работы с данной категорией персонала. Это обеспечит повышение лояльности молодежи к компании, позволит привлекать перспективных квалифицированных работников, способных реализовывать и развивать научно-исследовательский и творческий потенциал, что, в конечном счете, отразится на росте производительности труда и других показателях эффективности деятельности компании.

Чтобы работа с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях была эффективной, приоритеты в корпоративной молодежной политике должны формироваться, исходя из реальных насущных потребностей молодых специалистов с акцентом на развитие их профессиональных и других компетенций.

Литература

1. Гайфуллин А.Ю. Профессиональные ориентиры и карьерные установки современной учащейся молодежи: социологический анализ // Уфимский гуманитарный научный форум. 2021. № 3 (7). С. 140–150.
2. Гайфуллин А.Ю. Ценностные ориентации современной молодежи: социологический анализ // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2018. № 2. С. 30–33.
3. Гайфуллин А.Ю., Куценко С.О. Ценностные ориентации и потенциал социального роста молодежи российского региона в современных условиях // Вестник ВЭГУ. 2016. № 5. С. 24–31.
4. Гайфуллина М.М., Маков В.М. Методический подход к оценке эффективности обучения персонала предприятия (на примере предприятий нефтегазового профиля) // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2018. № 3. С. 95–101.
5. Гайфуллина М.М., Маков В.М. Оценка развития нефтеперерабатывающего сектора Российской Федерации // Нефтегазовое дело. 2016. Т. 14. № 4. С. 208–214.
6. Гайфуллина М.М., Маков В.М. Оценка рисков при найме персонала (на примере предприятий нефтегазового профиля) // Экономика и менеджмент систем управления. 2017. Т. 24. № 2-1. С. 121–127.
7. Герасимова И.В., Тергулова Н.Ф., Симонова И.Ф. Формирование и управление кадровым резервом на предприятии нефтегазовой отрасли // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2020. № 4. С. 62–67.

8. Идигова Л.М. Управление процессом адаптации молодых специалистов нефтегазовых компаний // Вестник научных конференций. 2016. № 11-1 (15). С. 42–43.
9. Маков В.М. Оценка рисков при найме персонала нефтегазового предприятия // Вестник экономики и менеджмента. 2016. № 4. С. 24–30.
10. ПАО «Газпром нефть». Отчет об устойчивом развитии за 2020 год [Электронный ресурс]. URL: <https://sr2020.gazprom-neft.ru>
11. ПАО «Газпром». Отчет о деятельности в области устойчивого развития в 2020 году [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/57/982072/sustainability-report-ru-2020.pdf>
12. ПАО «ЛУКОЙЛ». Отчет об устойчивом развитии за 2020 год [Электронный ресурс]. URL: <https://lukoil.ru/FileSystem/9/555493.pdf>
13. ПАО «НК «Роснефть». Отчет в области устойчивого развития за 2020 год [Электронный ресурс]. URL: https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/Rosneft_CSR2020_RUS.pdf
14. ПАО «НОВАТЭК». Отчет в области устойчивого развития 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://www.novatek.ru/common/upload/doc/NOVATEK_SR_2020_RUS.pdf
15. ПАО «Татнефть». Отчет об устойчивом развитии – 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://2020.tatneft.ru>
16. ПАО «Сургутнефтегаз». Годовой отчет – 2020 [Электронный ресурс]. URL: https://www.surgutneftegas.ru/investors/essential_information/reporting
17. Пленкина В.В., Быстрицкий Г.М. Формирование организационного инструментария по работе с молодыми специалистами в нефтегазовых компаниях / В сб. «Нефть и газ Западной Сибири». Материалы Междунар. науч.-технич. конф., посвящ. 90-летию со дня рождения Косухина А.Н. Тюмень: Тюменский государственный нефтегазовый университет, 2015. С. 168–172.
18. Рахматулина З.Ф., Авальбаева Л.Т. Порядок работы с молодыми специалистами структурного подразделения нефтегазового предприятия: отбор, адаптация, индивидуальное обучение // Трибуна ученого. 2020. № 8. С. 54–61.
19. Соловьева И.А., Герасимова М.В., Мусина Д.Р. Формирование многокритериальной модели оценки эффективности системы обучения и развития организации // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9. № 2. С. 49.
20. Musina D.R., Biryukova V.V., Gareeva Z.A., Yangirov A.V., Nasyrova S.I. Improving the risk management system in oil production // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. International Science and Technology Conference «EarthScience». 2020. P. 062070.

Управление развитием персонала современной организации: вызовы времени

Management of Personnel Development in a Modern Organization: Challenges of the Time

А. ГАЛИНА, А. САЛЯХОВА,
Л. ШАФИКОВА

Галина Альбина Эдуардовна, канд. соц. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета (ИНЭФБ БашГУ). E-mail: galinaae@mail.ru

Саляхова Альбина Асхатовна, магистрант ИНЭФБ БашГУ. E-mail: hazievaalbina@mail.ru

Шафикова Лиана Рязбовна, магистрант ИНЭФБ БашГУ. E-mail: razyabovna24@mail.ru

В статье обоснованы содержание, цели и принципы управления развитием персонала в современной организации. Проведен анализ факторов современности, которые оказывают влияние на развитие персонала, особенно во время пандемии коронавирусной инфекции. Рассмотрены возможности развития персонала в условиях пандемии и удаленной занятости.

Ключевые слова: управление, развитие персонала, карьера, пандемия, удаленная работа.

The article substantiates the content, goals and principles of personnel development management in a modern organization. The factors of modernity that influence the development of personnel, especially during the coronavirus pandemic, are analyzed. The possibilities of personnel development in the conditions of a pandemic and remote employment are considered.

Keywords: management, personnel development, career, pandemic, remote work.

Основные положения:

- сегодня на управление развитием персонала оказывают воздействие различные факторы и условия. Все ограничения, связанные с распространением Covid-19, серьезно изменили формат работы организаций с персоналом, как открыв новые возможности, так и создав определенные сложности;
- сегодня важно разрабатывать новые форматы обучения, развития, повышения квалификации, адаптации персонала, взаимодействия с персоналом, внедрять в работу передовые информационно-коммуникационные технологии;
- работодатели должны вносить в свою работу такие новшества, как создание курсов развития навыков лидерства, организации времени, коммуникативных навыков. Для руководителей могут быть созданы специальные обучающие курсы, направленные на развитие лидерских навыков в управлении удаленными командами, по руководству командами в условиях кризиса, эффективной коммуникации с удаленной командой, коучингу и наставничеству.

Введение

На сегодняшний день, в условиях пандемии Covid-19, возникают определенные сложности, связанные с развитием персонала. Удаленная работа, гибкие схемы занятости, новые форматы и условия взаимодействия с коллегами вынуждают HR-менеджмент вносить коррективы и в систему обучения персонала. Появляется острая необходимость в более широком использовании онлайн-курсов и онлайн-платформ для повышения квалификации сотрудников, их аттестации и профессионального развития персонала. Ни одна современная компания не может позволить себе стоять на месте: для сохранения и повышения своей конкурентоспособности и успешности, в борьбе за продуктивность и снижение текучести персонала необходимо постоянно совершенствоваться и формировать новые, востребованные рынком компетенции

сотрудников для достижения своих целей. Поэтому любой организации сегодня требуется принять вызовы времени и адаптировать свои системы развития персонала под новые условия.

Целью работы является рассмотрение управления развитием персонала в современной организации с учетом складывающейся в мире и в России эпидемиологической, социально-экономической и общественно-политической ситуации.

Задачами, позволяющими раскрыть обозначенную цель, являются:

- 1) рассмотрение содержания, целей и принципов управления развитием персонала в современной организации;
- 2) выделение факторов современности, которые оказывают влияние на развитие персонала;
- 3) исследование возможности развития персонала в условиях пандемии и удаленной работы.

Методы

Методы исследования – теоретические: обзор научной литературы и экспертных мнений по проблеме исследования, сравнительный анализ исследований, проводившихся разными кадровыми агентствами и порталами по теме работы, а также социологический опрос, проводившийся авторами среди сотрудников нескольких организаций города Уфы.

Результаты

Основываясь на работах А. Галиной, К. Евдокимовой можно сказать, что авторы под профессиональным развитием персонала понимают «способ социального и экономического, а также духовного развития работника, так как основным признаком профессиональной деятельности является ее социально-экономический характер, обусловленный непосредственно развитием самого работника» [3, с.132].

Сегодня во многих организациях акценты в управлении персоналом смещаются на самого человека, возрастает значимость личности сотрудника, важность изучения его мотивации, целей. Подобный подход к управлению персоналом и его развитию представляется вполне обоснованным, поскольку приводит к росту трудового потенциала сотрудников, благодаря которому достигаются все цели, решаются задачи организации, что, в конечном итоге, способствует развитию организации в целом.

Однако для обеспечения эффективности развития персонала необходимо придерживаться некоторых принципов в управлении этим процессом:

во-первых, единство системы развития персонала, преемственность его методов, форм и видов;

во-вторых, опережающий характер развития и обучения персонала на базе прогнозирования векторов развития научно-технического прогресса, условий развития организации;

в-третьих, вариативность методов, форм и видов развития и обучения, гибкость их применения на всех стадиях;

в-четвертых, мотивация и стимулирование развития человеческих ресурсов на профессиональном и социальном уровнях;

в-пятых, актуализация системы развития персонала, учет социально-экономических условий функционирования организации, ее организационных, финансовых возможностей.

Сегодня на управление развитием персонала оказывают воздействие различные факторы и условия. Самыми важными и актуальными во все времена остаются такие факторы, как конкуренция, экономическая и политическая ситуация в мире и в стране, развитие технологий, информатизация и т.д.

Еще одним фактором, оказавшим заметное влияние на управление развитием персонала современной организации в последние почти два года, явилась пандемия Covid-19 и дистанционный (удаленный) режим работы. Все ограничения, связанные с распространением Covid-19, серьезно изменили формат работы организаций с персоналом, как открыв новые возможности, так и создав определенные сложности. Нами был проведен опрос среди работников банковской

сферы Республики Башкортостан, а также среди собственников бизнеса и работодателей г. Уфы, работающих в сфере торговли, строительства, оказания юридических услуг, для выявления преимуществ и недостатков дистанционной работы. Всего было опрошено 211 человек.

Как выяснилось, больше всего в дистанционной занятости опрошенных (39 %) устраивает гибкий график работы и возможность самостоятельного планирования рабочего времени, в меньшей степени – возможность работы из любой точки (26 %), возможность быть с семьей (23 %), экономия времени и денег на дорогу до работы и обратно (12 %).

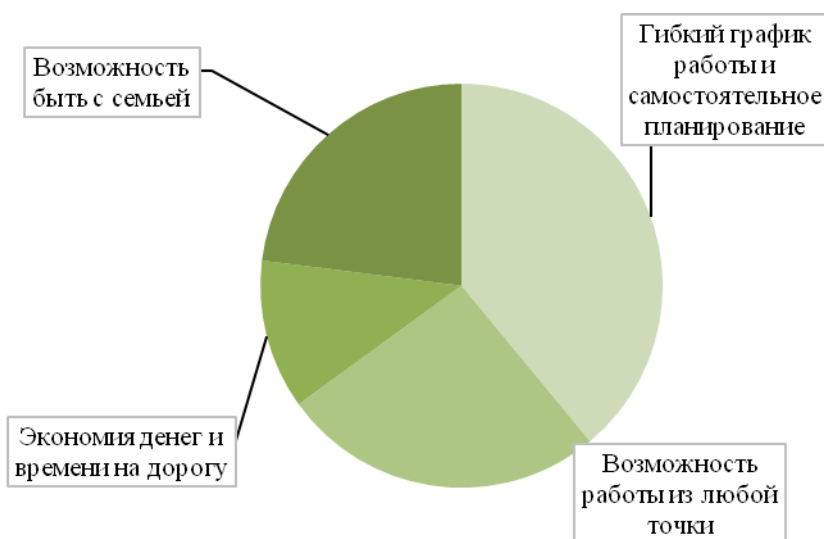


Рис. 1. Результаты ответов респондентов на вопрос о причинах удовлетворенности дистанционной работой



Рис. 2. Результаты ответов респондентов на вопрос о причинах неудовлетворенности дистанционной работой

Если говорить об отрицательных моментах, то самым сложным для многих сотрудников оказалось изменение графика работы (27 %), трудность разграничения рабочих и домашних обязанностей (25 %) и наличие отвлекающих от работы факторов (22 %). Проблемы с дисциплиной возникли у 11 % опрошенных (не все могут взять себя в руки и работать вне офиса), 15 % респондентов отметили нехватку общения с коллегами (рис. 2).

В целом ответы по проведенному нами опросу в части преимуществ и недостатков удаленной работы совпадают с результатами Исследовательского центра рекрутингового портала SuperJob, по данным которого, 33 % респондентов готовы уйти на удаленную работу вне зависимости от снижения при этом заработной платы [8]. Люди не против проводить в офисе целый день, но не готовы тратить на дорогу порой по несколько часов ежедневно.

Как и для работников, есть положительные моменты и новые возможности в удаленной работе и для работодателей. По данным опроса в рамках Международного саммита «HR Digital 2020» [4], примерно треть организаций под воздействием пандемии стали проводить интервью соискателей дистанционно или полностью перешли на удаленный подбор и развитие персонала. Также по данным HeadHunter [6], в нашей стране каждая пятая компания желает в течение двух-трех лет полностью автоматизировать процесс рекрутмента. Как считают аналитики HeadHunter, дистанционный формат работы с персоналом станет основным в ближайшем будущем.

В свою очередь работодатели отметили следующие негативные моменты: угроза сохранности и безопасности данных (30 %), отсутствие контроля над сотрудниками (22 %), снижение вовлеченности в корпоративную культуру и лояльности к работодателю (18 %), снижение эффективности работы сотрудников (11 %) [5].

Оценивая, какие мероприятия по развитию и мотивации были реализованы в организации во время пандемии, 32 % опрошенных нами сотрудников отметили именно обучение и повышение квалификации (рис. 3), что еще раз подтверждает тот факт, что изменение внешних условий функционирования организации требует новых навыков и компетенций и, соответственно, новых подходов к управлению развитием и обучением персонала.

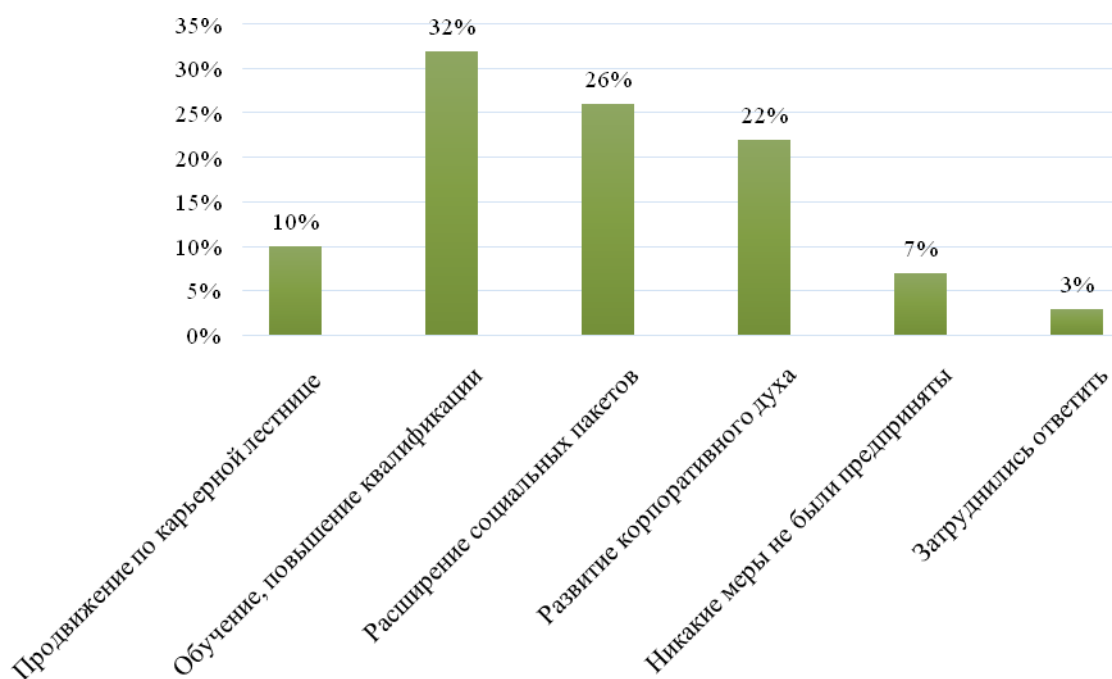


Рис. 3. Мероприятия по развитию и мотивации персонала, реализованные в организациях во время пандемии

Данный факт подтверждается и ответами работодателей, 36 % из которых отметили, что расходы на обучение, переквалификацию сотрудников в связи с новым удаленным форматом работы увеличились. Также ими было отмечено увеличение расходов на оснащение сотрудников компьютерами и ноутбуками для работы.

Однако примерно такое же количество работодателей (34 %), напротив, отметили, что расходы на обучение и переквалификацию пришлось сократить из-за финансовых трудностей, которые повлекла за собой пандемия – в частности, из-за снижения выручки компании, увеличения расходов на аренду и содержание работников, которым пришлось временно не работать.

Следовательно, с возникновением нового формата занятости сотрудников и его очевидными преимуществами остро встает вопрос построения принципиально новых систем управления развитием персонала в организации. Требуется разрабатывать новые форматы обучения, развития, повышения квалификации, адаптации персонала, взаимодействия с персоналом, внедрять в работу передовые информационно-коммуникационные технологии; при этом появляется возможность принимать на работу новых сотрудников из других городов и даже стран.

На основании прогноза Всемирного экономического форума, в ближайшие 10 лет половина работающих людей по всему миру столкнется с проблемой получения новых навыков. И это еще один довод в пользу того, что необходимо постоянно обучаться. Поэтому перед работодателем сегодня стоит проблема обучения и формирования новых компетенций, развития системы повышения квалификации, привлечения стажеров из лучших университетов.

Но самым важным на сегодняшний день остается вопрос обучения и развития дистанционных работников и их руководителей. Благодаря обучению и развитию можно решить такие проблемы, как поддержка мотивации работников, оказание им помощи в адаптации к новым условиям работы, содействие успешному сотрудничеству в команде, поддержка работников в рациональном планировании рабочего дня [9, 17].

Обсуждение

Таким образом, пандемия дала понять, что сотрудникам необходимо быстро осваивать новые программы и инструменты для продолжения работы. В условиях турбулентности нужно регулярно улучшать свои знания. Стоит подчеркнуть, что сегодня многие организации способны дать все нужное для работы, начиная от разработки собственных онлайн-курсов до формирования корпоративных академий.

На российском рынке труда с каждым годом возрастает спрос на высокопрофессиональных специалистов. Все это связано с развитием технологий, цифровой экономики, сменой поколений, повышением гибкости организационных структур и т.д. Сегодня высоко ценятся не только профессиональные навыки сотрудников, но и надпрофессиональные, такие как soft skills, эмоциональный интеллект и т.д. И из-за пандемии и удаленной работы многие руководители не в силах развивать такие мета-навыки у каждого отдельного сотрудника.

Поэтому сегодня работодатели должны вносить в свою работу такие новшества, как создание курсов развития навыков лидерства, организации времени, коммуникативных навыков. Для руководителей могут быть созданы специальные обучающие курсы, направленные на развитие лидерских навыков в управлении удаленными командами, по руководству командами в условиях кризиса, эффективной коммуникации с удаленной командой, коучингу и наставничеству.

Следовательно, сегодня каждый руководитель должен стараться быть конкурентоспособным и вкладывать в своих сотрудников новые знания и навыки, при этом имея в виду, что знания и навыки постоянно устаревают.

Рассматривая опыт других стран, например, Португалии, можно отметить следующее. Во время пандемии COVID-19 орган, отвечающий за подготовку кадров в правительстве Португалии, в сотрудничестве с университетами разработал учебный модуль для бесплатного дистанционного обучения. Программа позволяла участникам самостоятельно проходить курс обучения, быстро и осмысленно формировать новые навыки в интерактивном режиме. Каждый

участник имел возможность гибко управлять своим временем, так как программа обучения была доступна круглосуточно. Основываясь на успешном внедрении программы обучения, доступной как для работодателей, так и для работников, правительство Португалии планирует более широкое применение дистанционного обучения в будущем [6].

В свою очередь, в нашей стране не только организации, но и сами граждане стремятся подстраиваться под меняющуюся действительность и получать новые профессиональные навыки. Об этом свидетельствуют результаты многочисленных опросов. По данным HeadHunter, 86 % респондентов хотя бы раз в жизни повышали свою профессиональную квалификацию [6]. Результаты исследования VCG говорят о том, что 56 % респондентов «хотят пройти переквалификацию в любом случае», еще 41 % – в случае необходимости. Только 3 % сотрудников совершенно не готовы менять профессию. Чаще других готовы к новым знаниям молодые люди – от 20 до 40 лет. При этом россияне самостоятельно обучаются новым знаниям. Самообразованием занимаются 76 % людей, для сравнения – в мире этот показатель составляет в среднем 62 % [6].

Заключение

Таким образом стоит отметить, что в кризис, в пандемию, в ситуации неопределенности и стресса необходимо продолжать поддерживать сотрудников и продолжать развивать их, вкладывать средства в обучение, формировать высококвалифицированную команду. Следовательно, требуется, чтобы система управления развитием персоналом в организации была гибкой, способной изменять содержание, методы и организационные формы на основании потребностей производства и ситуации на рынке труда.

Литература

1. Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов [Электронный ресурс]. URL: <https://hays.ru/research/udalennaya-rabota/>
2. Более трети сотрудников на удаленке предпочли бы работать дистанционно и после пандемии [Электронный ресурс]. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112490/bolee-treti-sotrudnikov-na-udalenske-predpochli-by-rabotat-distancionno-i-posle-pandemii/>
3. Галина А., Евдокимова К. Профессиональное развитие персонала как инструмент обеспечения эффективной деятельности организации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. № 6 (150). С. 131–135.
4. Действия HR в ситуации пандемии [Электронный ресурс]. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/04/ru-ru-hr-actions-in-pandemic.pdf>
5. Ефименко Е.А. Модели развития персонала // Молодой ученый. 2020. № 44. С. 76–79. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/334/74687>
6. Материалы Международного саммита «HR Digital 2020» [Электронный ресурс]. URL: <https://acdlab.loreal.com.ru/>
7. Перспективы «вечной» удалёнки после изоляции: результаты опроса [Электронный ресурс]. URL: <https://ufa.hh.ru/article/26656>
8. Удаленная режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/74583214/>
9. Учись или будешь уволен: как пандемия изменила рынок труда [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/60ae308e9a7947daf82dcdd9>

Качество городской среды и ее влияние на логистические решения при реализации национального проекта «Жилье и городская среда»

Quality of the Urban Environment and Its Impact on Logistics Solutions in the Implementation of the National Project «Housing and Urban Environment»

Р. БАШИРЗАДЕ

Баширзаде Рамила Рафаил кызы, канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономическая безопасность и управление инновациями» Саратовского государственного технического университета им. Гагарина Ю.А. E-mail: ramila_b@mail.ru

В статье приведены факторы и индексы, необходимые для определения рейтинга городов и городской среды, характеристика которых послужит ориентиром в принятии решений по развитию агломерации. Представлена характеристика ряда проектов, осуществление которых, с учетом логистических решений, направлено на реализацию национального проекта «Жилье и городская среда». В развернутом виде даны рекомендации по активизации участия населения в гармонизации строительства и городской среды, направленной на создание комфортных условий жителей агломерации и устойчивому развитию мегаполисов.

Ключевые слова: городская среда, национальный проект «Жилье и городская среда», реализация, логистические решения, управление, потоки, цифровизация, ресурсы.

The article presents the factors and indices necessary to determine the rating of cities and the urban environment, the characteristics of which will serve as a guide in making decisions on the development of agglomeration. The characteristics of a number of projects are presented, the implementation of which, taking into account logistics solutions, is aimed at the implementation of the national project "Housing and urban environment". Recommendations are given in a detailed form to enhance the participation of the population in the harmonization of construction and the urban environment, aimed at creating comfortable conditions for residents of the agglomeration and sustainable development of megacities.

Keywords: urban environment, national project "Housing and urban environment", implementation, logistics solutions, management, flows, digitalization, resources.

Основные положения

1. Обобщение и структуризация проблемных вопросов, обусловленных взаимодействием городской среды и строительно-жилищного комплекса.
2. Сформированы характеристики федеральных проектов, интегрированных в национальный проект «Жилье и городская среда», и логистические потоки, преобладающие в каждом из этих проектов.
3. Направления взаимодействия населения агломерации с местными органами самоуправления и с представителями строительно-жилищного комплекса, позволяющие гармонизировать взаимосвязь городской среды и строительно-жилищного комплекса, как условия обеспечения устойчивости.

Введение

Логистические решения связаны с формированием условий для реализации национального проекта «Жилье и городская среда». Формирование строительно-жилищного комплекса требует развития научных положений и практических рекомендаций в рамках концепции проектирования строительно-жилищного комплекса [5]. Особую активность приобретает контроль потоков ресурсов в оперативном режиме с цифровой поддержкой. Для этого в работе обосновано применение логистик-контроллинга, координирующей задачей которого является обеспечение координации, взаимодействия объектов строительно-жилищного комплекса и городской среды.

Структурированы логистические потоки федеральных проектов по таким параметрам, как цель, предусмотренные мероприятия и преобладающий логистический поток.

Методы

В качестве основы исследования применен системный подход. Кроме того, использованы анализ, синтез, обобщение, а также инструментарий и методы анализа логистических решений с учетом специфики строительно-жилищного комплекса. Применен новый инструмент отслеживания ресурсных потоков в режиме реального времени.

Результаты

На системной основе исследованы целевые показатели и задачи федеральных проектов как основы поддержки реализации национального проекта «Жилье и городская среда». Анализ содержания и особенностей федерального проекта послужил основой для выводов по преобладающим потокам каждого из федеральных проектов, новизна и практический смысл которых состоит в акцентировании внимания на содержании логистических потоков, обеспечивающих функционирование городской среды и сбалансированного с ней строительно-жилищного комплекса. Для этого использованы рекомендации по формированию индекса качества городской жизни, рекомендованного ООН-Хабитат (Программа ООН по населенным пунктам).

Обсуждение

Научные труды ученых в России и за рубежом составили теоретический и методологический фундамент исследования логистического управления. Следует отметить работы А.У. Альбекова, Б.А. Аникина, Н.В. Астафьевой, Н.В. Афанасьевой, С.Е. Барыкина, Е.В. Бережной, В.И. Бережного, А.А. Бочкарева, Е.В. Будриной, А.Г. Бутрина, А.М. Гаджинского, С.А. Гусева, В.В. Дыбской, А.В. Зырянова, С.Б. Карнаухова, Е.А. Королевой, Д.Д. Костоглодова, М. Линдерса, В.С. Лукинского, В.Ф. Лукиных, Ю.В. Малевич, Л.Б. Миротина, Т.Н. Одинцовой, А.В. Парфенова, Н.Г. Плетневой, Т.А. Прокофьевой, И.О. Проценко, О.Д. Проценко, В.Г. Санкова, В.И. Сергеева, В.И. Степанова, Ы.Э. Ташбаева, В.Н. Трегубова, В.В. Троилина, С.А. Уварова, А.В. Фоменко, Р.В. Шеховцова, А.И. Шинкевича, В.В. Щербакова, Т.Г. Шульженко и многих других. Из зарубежных исследований следует выделить работы Д. Бауэрсокса, М. Кристофера, Ф. Котлера, Дж. Стока, Д. Уотерса и др. Исследования современных возможностей автоматизации в логистике представлены в работах Н.В. Афанасьевой, В.Ф. Минакова, Г.Ю. Силкиной, В.В. Трофимова, А.Д. Шматко, В.В. Щербакова и др.

Для оценки рейтинга городов применяется соответствующий индекс, в основу которого заложены 46 индикаторов, которые относятся к шести категориям. Категории рейтинга индикаторов лучших мегаполисов мира представлены на рисунке 1. Самый высокий рейтинг у г. Москвы, имеющей первое место по уровню инфраструктуры.

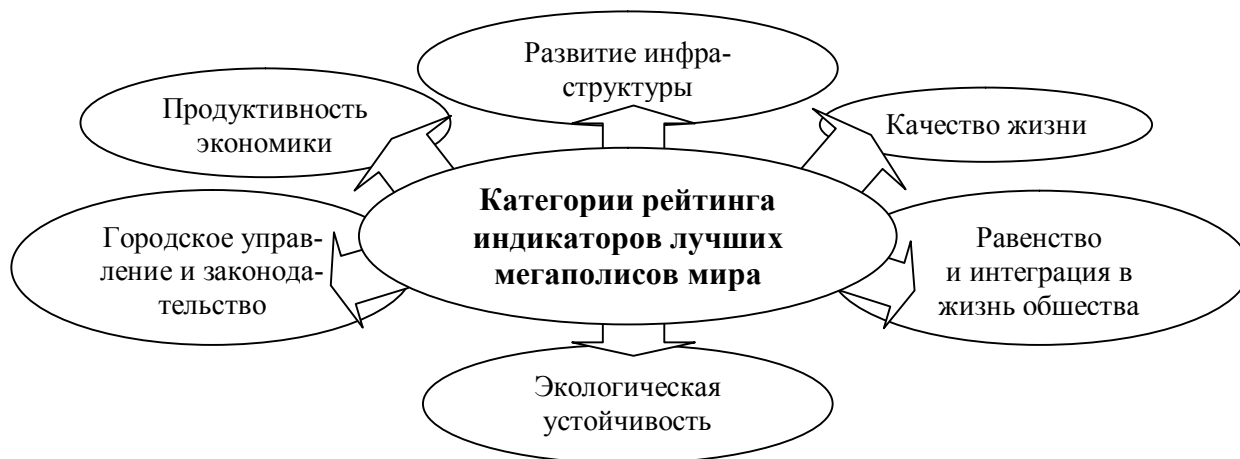


Рис. 1. Категории рейтинга индикаторов лучших мегаполисов мира [8]

Москва заняла первое место по уровню развития инфраструктуры с 83,2 баллами, опередив Лондон (75,9) и Париж (76,3). В этой категории оцениваются жилищная, социальная, транспортная сферы и информационные технологии. Столица России также возглавила рейтинг мегаполисов с самым высоким качеством жизни (68,3 балла против 61,59 у Лондона и 57,16 у Парижа). Показатели рейтинга мегаполисов с самым высоким качеством жизни представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Показатели рейтинга мегаполисов с самым высоким качеством жизни [8]

В данной статье основное внимание уделяется национальному проекту «Жилье и городская среда», действующему с 2019 по 2024 году. Сформулируем ключевые меры для достижения целей национального проекта «Жилье и городская среда», представленного на рисунке 3.

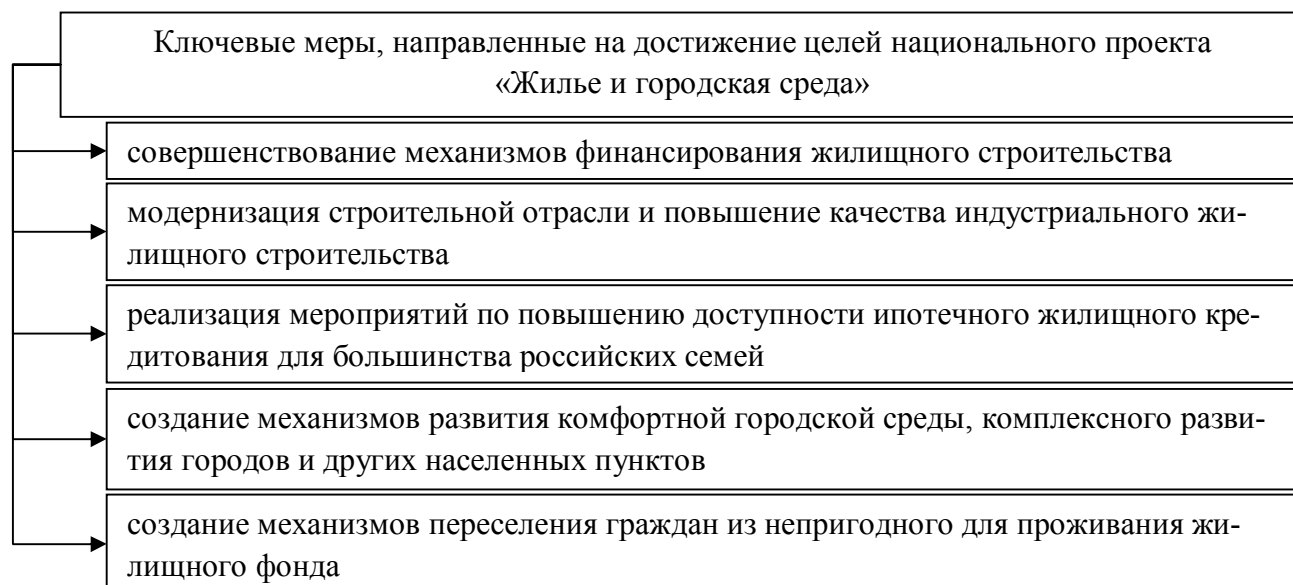


Рис. 3. Ключевые меры, направленные на достижение целей национального проекта [4]

Проблемные вопросы реализации национального проекта «Жилье и городская среда»: неудовлетворенный спрос населения на рынке жилья; увеличение рисков на рынке жилья; ухудшение финансовой устойчивости застройщиков. Большой объем непригодного жилья, в том числе аварийных жилых домов, является препятствием к формированию комфортной городской среды [1, 3, 6]. Все это ограничивает пространственное развитие городов. В структуру национального проекта интегрированы четыре федеральных проекта: «Ипотека», «Жилье», «Формирование комфортной городской среды», «Обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда». В совокупности они представляют проблемное поле логистики строительно-жилищного комплекса. Для решения этих проблем проведем структуризацию по каждому из федеральных проектов и выделим преобладающие логистические потоки.

Так, например, в федеральном проекте «Формирование комфортной городской среды» преобладающим будет информационный поток, практическое назначение которого – послужить основой для оценки лучших проектов для выбора, наиболее значимых с точки зрения реализации и влияния на параметры жизненного уровня выбранной территории. Для проекта «Жилье»

преобладающим должен быть информационно-финансовый поток, управление которым нацелено на решение задачи ввода заданного объема жилья с минимальными затратами. По федеральному проекту «Ипотека» приоритетным является финансовый поток, который формируется за счет финансовых ресурсов ипотеки, а также кредита банка под приемлемые проценты. Для федерального проекта «Обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда» акцентируем внимание на информационном потоке, так как он должен содержать исчерпывающие сведения о состоянии жилья, как основы для признания жилья аварийным и использования широкой палитры методов, направленных на расселение аварийного фонда (субсидии на приобретение, выкуп жилья, мена и т.д.) в качестве объекта управления при функционировании логистической системы строительного-жилищного комплекса.

Реализация федеральных проектов, интегрированных в национальный проект «Жилье и городская среда», требует соответствующего финансового обеспечения [4]. Наибольший объем средств выделяется из федерального бюджета. Финансирование проектов осуществляется дифференцированно – в зависимости от целей и задач проекта. При распределении средств наибольшая сумма приходится на «Обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда», что обусловлено большим объемом такого жилья и недостаточным вниманием муниципальных органов власти к расселению жильцов такого жилищного фонда. Решению вопросов будет способствовать выделение преобладающих информационных потоков, которые содержат исчерпывающие сведения о действительно необходимых переселениях жильцов в более комфортные условия. Источники финансирования национального проекта «Жилье и городская среда» и бюджет на реализацию нацпроекта по заявленным оценкам представлены на рисунках 4 и 5.

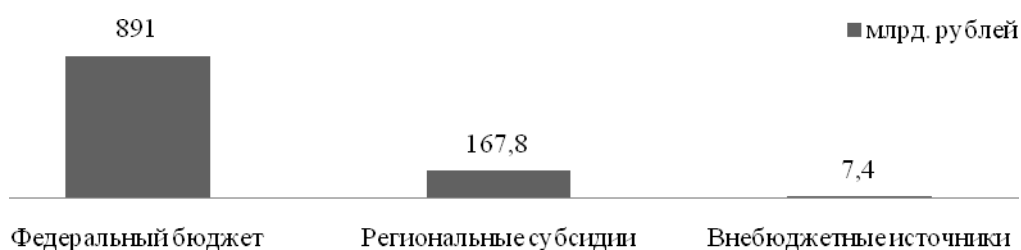


Рис. 4. Источники финансирования национального проекта «Жилье и городская среда» [4]

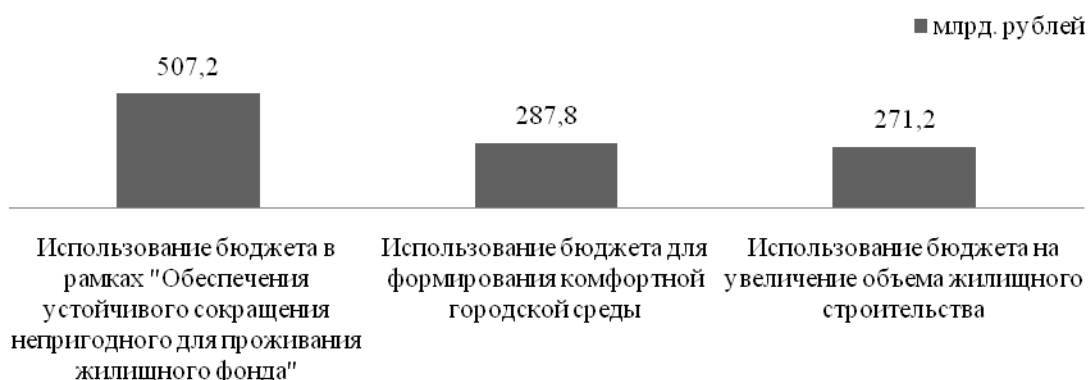


Рис. 5. Бюджет на реализацию национального проекта «Жилье и городская среда» [4]

В реализации национального проекта «Жилье и городская среда» значимая роль принадлежит Цифровому правительству. Оно должно обеспечить взаимосвязь и согласование вопросов городской среды и строительного-жилищного комплекса. Это создает предпосылки для формирования гармоничной среды обитания в городской агломерации, и создания объекта

жилищного строительства, комфортно и удобно вписывающегося в городскую среду. В перечень задач Цифрового правительства входит:

1. взаимодействие с бизнесом, бизнес-компаниями и предприятиями;
2. взаимодействие с гражданами, населением;
3. взаимодействие с государственными органами и службами [7].

С точки зрения управления проектированием логистической системы необходимо рассмотреть взаимодействие объекта строительно-жилищного комплекса и городской среды. Так, например, взаимодействие с бизнес-компаниями предполагает выстраивание цепочки поставок от закупки строительных материалов и до сдачи объекта в эксплуатацию. Взаимодействие с населением рассматривается с точки зрения информированности населения о строящемся объекте и обустройстве прилегающих территорий, а также учета пожеланий граждан о первоочередных объектах городской среды, тяготеющих к строящемуся объекту для создания комфортных условий проживания. Государственные органы призваны контролировать соблюдение экологических условий и повышение комфортности городской среды для обеспечения устойчивого развития городских территорий и выполнения социальных обязательств по предоставлению качественного жилья и соответствующей инфраструктуры.

Заключение

Таким образом, рассмотренный подход к принятию логистических решений на основе приоритетности потоков послужит основой для формирования логистической системы, в рамках которой управление взаимодействием городской среды и строительно-жилищного комплекса будет способствовать концентрации усилий на преобладающих потоках, обеспечивающих своевременное и качественное выполнение федеральных проектов, поддерживающих национальный проект «Жилье и городская среда». Кроме того, такое взаимодействие повысит активность населения в принятии решений по развитию городской среды.

Литература

1. Бикмаева А.В. Технология оценки влияния факторов на развитие городской среды // Экономика, социология и право. 2015. № 1. С. 36–40.
2. Гарибов Р.Б., Пахомова А.В., Баширзаде Р.Р. Логистика строительных проектов // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2016. № 2. С. 22–29.
3. Лепешкова Д.Ф. Комфортная городская среда городов России: современные реалии и перспективы развития // Актуальные проблемы государства и общества в области обеспечения прав и свобод человека и гражданина. 2018. № 1. С. 149–153.
4. Национальный проект «Жилье и городская среда» [Электронный ресурс]. URL: <https://minstroyrf.gov.ru/trades/natsionalnye-proekty/natsionalnyy-proekt-zhilye-i-gorodskaya-sreda/>
5. Пахомова А.В. Использование логистики в строительном производстве / Р.Б. Гарибов, А.В. Пахомова, Р.Р. Баширзаде // Логистические системы в глобальной экономике. 2017. № 7. С. 87–90.
6. Петрина О.А., Стадолин М.Е. Комфортная городская среда: тенденции и проблемы организации // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2018. № 6. С. 34–38.
7. Цифровое правительство [Электронный ресурс]. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровое_правительство
8. Эксперты ООН признали Москву лучшим мегаполисом мира по развитию инфраструктуры [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2022/02/04/reg-cfo/eksperty-oon-priznali-moskvu-luchshim-megapolisom-mira-po-razvitiu-infrastruktury.html>

Роль корпоративной культуры в цифровой трансформации организации

Role of Corporate Culture in the Digital Transformation of an Organization

Н. ЦЫЦАРОВА

Цыцарова Наталья Михайловна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Ульяновского государственного технического университета. E-mail: n.thitharova@bk.ru

В статье рассматриваются причины, препятствующие цифровой трансформации организации. Одной из главных причин выступает негибкая корпоративная культура организации, в частности, несформированность такого ее элемента как организационная цифровая культура. Исследуются тенденции развития организационной цифровой культуры и ее влияние на корпоративную культуру организации.

Ключевые слова: корпоративная культура, ценности организации, организационная цифровая культура, инновационная деятельность, цифровые технологии, цифровая трансформация.

The article considers the reasons hindering the digital transformation of the organization. One of the main reasons is the rigid corporate culture of the organization, in particular the absence of organizational digital culture. Tendencies of development of the organizational digital culture and its influence on the corporate culture of the organization are examined.

Key words: corporate culture, organization values, organizational digital culture, innovation, digital technologies, digital transformation.

Основные положения

1. На основе анализа процессов цифровой трансформации российских и международных организаций корпоративная культура рассматривается как одна из основных причин низкой эффективности внедрения цифровых технологий.
2. Цифровая культура является неотъемлемым элементом корпоративной культуры организации. При отсутствии целенаправленного ее формирования она складывается хаотично под влиянием СМИ, цифровых консультантов и ИТ-бизнеса. В результате такого воздействия цифровая культура организации может не отражать базовых ценностей организации, сложно сочетается с существующей корпоративной культурой, отторгаться ею, что, в конечном итоге, может привести к жесткому сопротивлению персонала цифровым технологиям или рассмотрению цифровизации как единственного пути повышения эффективности организации без учета текущих возможностей организации.

Введение

Сегодня все больше организаций идет по пути технологической трансформации, где ключевую роль играют цифровые технологии. Цифровые технологии рассматриваются как основа всех технологических и бизнес-процессов организации. Применение искусственного интеллекта, прежде всего, в сфере маркетинга позволило многим организациям даже в условиях пандемии сохранить прибыль.

Внедрение цифровых технологий привело к изменению существующих бизнес-моделей в сторону их большей гибкости. Однако, цифровая трансформация для многих организаций по-прежнему сопровождается большими финансовыми потерями, неоднозначными результатами операционной деятельности и сопротивлением персонала.

Одним из препятствий на пути цифровой трансформации является корпоративная культура организации, а именно, сформированность такого ее элемента как организационная цифровая культура.

Организационная цифровая культура предполагает наличие у сотрудников цифровых компетенций и принятие норм цифровой этики.

Для повышения эффективности цифровой трансформации технологических и бизнес-процессов организация должна изменить корпоративную культуру с учетом норм цифровой этики. Последняя включает нормы взаимодействия людей в обществе, выработанные с учетом положительных и негативных последствий влияния цифровых технологий на общество и экономику. Проблемы этики цифровых технологий были выявлены и обозначены в обзоре этических аспектов новых технологий, подготовленном ЮНЕСКО в 2007 году [4].

Особенности формирования организационной цифровой культуры тесно связаны со скоростью внедрения цифровых технологий. Развитие корпоративной культуры не успевает за стремительным развитием цифровой технологии.

Методы

В работе применялись общенаучные (анализ, синтез, обобщение) и конкретно-специфические методы исследования (анализ официальных документов организаций, анализ статистических данных).

Исследование проведено с помощью метода сравнительного анализа различных подходов и взглядов на роль корпоративной культуры в цифровой трансформации организации, а также систематизации результатов эмпирических исследований уровня цифровой трансформации российских и зарубежных организаций.

Исследование сформированности организационной цифровой культуры как ключевого элемента корпоративной культуры в современных условиях проходило на основе метода критического обзора понятий «цифровая культура», «организационная цифровая культура».

Результаты и обсуждение

Цифровые технологии повлияли на все аспекты деятельности организации, не исключая и корпоративную культуру. Несмотря на то, что проблемы, с которыми сталкиваются организации в процессе цифровой трансформации, только начинают проявляться и обозначаться, многие исследователи уже публикуют работы по данной тематике. Отдельные аспекты формирования и развития цифровой культуры вуза рассмотрены в работах Глузмана А.В. [1]. Лаврентьева И. В. рассматривает проблемы развития организационной культуры в условиях четвертой промышленной революции [3]. Чалова М.В. с коллегами проводят сравнение аналоговой корпоративной культуры и цифровой корпоративной культуры [5].

На данном этапе начинают применяться термины «цифровая культура», «цифровая организационная культура», «цифровая культура организации». В рамках исследования роли корпоративной культуры в цифровой трансформации организации обосновано применение терминов «цифровая корпоративная культура» и «цифровая культура организации», так как термин «цифровая культура» имеет более широкое значение и применяется не только в управлении и бизнесе. Цифровая культура рассматривается как часть общей культуры общества. Она складывается с 60-70-х гг. XX в. и имеет ряд подуровней: цифровая культура образования, цифровая культура государственной службы, цифровая корпоративная культура и т.д. Данный аспект рассмотрен в исследованиях Елькиной Е.Е. [2].

В настоящий период времени исследователи в области управления начинают выделять и изучать новый тип корпоративной культуры – «цифровую корпоративную культуру»: объектами различных исследований становятся процессы внедрения цифровых технологий и процессы цифровой трансформации, происходящие на предприятии, как условия развития современной организации. При этом носителями цифровой корпоративной культуры выступает команда цифровой трансформации.

Цифровая корпоративная культура акцентирует внимание на таком аспекте управления, как адаптация сотрудников организации к цифровым технологиям. Еще один аспект рассмотрения корпоративной культуры – это ее рассмотрение как стратегического ресурса организации при проведении цифровой трансформации для быстрой адаптации к изменяющимся условиям внешней среды.

Рассмотрим элементы цифровой корпоративной культуры, выделяемые теоретиками и практиками корпоративной культуры. Результаты систематизации представлены в таблице.

Элементы цифровой корпоративной культуры

	Элементы цифровой корпоративной культуры	Характеристика элемента
1	Поведенческие стереотипы при взаимодействии людей	работа с большими объемами информации; общение с виртуальными образами; изменение форм социальных контактов (значительно меньше личного общения)
2	Стандарты поведения и мышления сотрудников	технизация социальной памяти
3	Провозглашаемые ценности	«лидерство в технологии», акцентирование внимание на ценности навыков персонала
4	Формальная философия	преобладающий принцип работы компании – диджитализация всех процессов и способов коммуникации как внутри организации, так и вне ее
5	Правила поведения	правила поведения при удаленной работе; акцент на защиту личных данных; внимательное отношение сотрудника к своему цифровому профилю и цифровому следу; наличие цифрового кодекса в организации
6	Климат организации	творческий климат; высокая динамичность взаимодействия сотрудников в организации
7	Наличие практического опыта	активное использование и освоение цифровых технологий; развитие цифровых компетенций, как ключевого аспекта успешности организации и отдельного сотрудника.
8	Принятые значения	владение понятийным аппаратом сферы IT наряду с узко-профессиональным
9	Ментальные модели	формирование потребности в цифровых технологиях у сотрудников организации; построение коммуникаций в основном с использованием цифровых продуктов и программных средств
10	«Базовые метафоры», или интеграционные символы	гибридные формы организационного взаимодействия посредством применения компьютерных технологий; формирование образа мета-вселенной с безграничными возможностями для творчества



Проявления цифровой корпоративной культуры

Сформированность цифровой корпоративной культуры сегодня определяет, насколько успешным будет процесс цифровой трансформации. Цифровая корпоративная культура находит отражение в ценностях и поведении сотрудников, центральное место здесь занимает идея цифрового преобразования организации не только и не столько для получения высокой прибыли в настоящем, сколько для создания будущего организации в долгосрочной перспективе.

Опрос руководителей и ключевых сотрудников организаций позволил выявить следующие проявления цифровой корпоративной культуры (см. рисунок). В опросе приняло участие 32 человека из 7 организаций. Опрос, главным образом, был посвящен тому, как руководители и сотрудники организации судят о наличии цифровой корпоративной культуры в организации.

Согласно опросу видно, что представлены только внешний уровень цифровой корпоративной культуры, но насколько он отражает реальные разделяемые большинством сотрудников ценности цифровой трансформации сложно судить. Возможно, что проблемы цифровой трансформации связаны с тем, что в организации больше внимания уделяется внешним аспектам корпоративной культуры и при этом не происходит управление ценностями сотрудников на глубинном уровне. Это может проявляться в наличии у сотрудников сомнений в важности и приоритетности внедрения цифровых технологий, ориентировании на традиционные бизнес-модели.

Заключение

Проводимая организациями цифровая трансформация часто заканчивается неудачами из-за негибкой, но сильной корпоративной культуры организации, которая не ориентирована на изменения и развитие ценностей цифровой культуры. Для дальнейшего исследования роли корпоративной культуры и ценностей формирующейся цифровой культуры предлагается рассмотреть следующие вопросы: выявление параметров цифровой культуры, наиболее сильно влияющих на процессы внедрения цифровых технологий; уточнение понятий «цифровая культура», «цифровая организационная культура», «цифровая культура организации», «аналоговая корпоративная культура»; обоснование моделей формирования цифровой корпоративной культуры, направленных на повышение эффективности процесса цифровой трансформации.

Литература

1. Глузман А.В., Тимиргалеева Р.Р., Переверзев М.В. Модель формирования и развития цифровой культуры вуза // Гуманитарные науки. 2021. № 2. С. 51–56.
2. Елькина Е.Е. Цифровая культура: понятие, модели и практики // Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего. 2018. № 2. С. 195–203.
3. Лаврентьева И.В., Руденко Д.С. Трансформация организационной культуры в современном мире // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 3. С. 153–157.
4. Рандл М., Конли К. Этические аспекты новых технологий. Обзор / перевод с англ.: Малавская Е.В. Париж: ЮНЕСКО, 2007 [Электронный ресурс]. URL: http://www.ifarcom.ru/files/publications/ethical_implic_rus.pdf
5. Чалова М.В., Брагина З.В., Игнатьева Е.В., Харчина Н.Б. Можно ли достичь осязаемых преимуществ в современном бизнесе, пренебрегая цифровой корпоративной культурой? // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 12-1. С. 172–185.

Проектирование системы мотивации персонала в условиях турбулентной экономики

Designing a Staff Motivation System in a Turbulent Economy

А. ГАЛИМОВА, Л. АБДРАХИМОВА,
А. ДУДИНА, А. МАМАЕВ

Галимова Айгуль Шарифовна, канд. экон. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета (ИНЭФБ БашГУ). E-mail: aigul_galimova@mail.ru

Абдрахимова Лиана Тагировна, магистрант ИНЭФБ БашГУ. E-mail: liana.abdraximova@mail.ru

Дудина Анна Анатольевна, магистрант ИНЭФБ БашГУ. E-mail: annadudina1898@mail.ru

Мамаев Александр Владимирович, магистрант ИНЭФБ БашГУ

В статье анализируются особенности проектирования системы мотивации персонала в условиях турбулентной экономики. В условиях турбулентности (неопределенности) возникает необходимость разработки новой системы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация персонала, управление персоналом, турбулентная экономика, VUCA-мир.

The article analyzes the design features of the personnel motivation system in a turbulent economy. In conditions of turbulence (uncertainty), there is a need to develop a new system of personnel motivation.

Keywords: personnel motivation, personnel management, turbulent economy, VUCA-world.

Основные положения

1. В современной турбулентной экономике необходимо особое внимание уделять системам мотивации персонала. Руководитель организации обязан понимать, что именно мотивирует работников и какими методами возможно спроектировать данную систему мотивации.
2. Новые условия VUCA-мира (VUCA – хаотичная, быстро меняющаяся бизнес-среда; акроним Volatility – непостоянство, Uncertainty – неопределенность, Complexity – сложность, Ambiguity – неоднозначность) актуализируют необходимость разрабатывать и реализовывать мотивационные программы в соответствии с принципами проектного подхода.

Введение

Многие возлагали на 2022 год большие надежды, ожидая, что пандемия коронавируса, изменившая бизнес-среду до неузнаваемости, сойдет на нет, и снова появится определенность, уверенность в будущем. Однако реальность всегда вносит свои коррективы: в настоящее время планировать жизнь и карьерное развитие даже на год вперед просто невозможно. Политические события, повлиять на которые мы не в силах, стали причиной беспрецедентной турбулентности. В свете последних событий, когда происходит политическое и экономическое изменение ситуации во всем мире, неопределенность становится главным параметром в системе управления любого масштаба. Условия турбулентной экономики мешают организациям прогнозировать свою деятельность хотя бы на ближайшее будущее. Поэтому проектирование системы мотивации персонала в этих непростых условиях становится важной миссией топ-менеджмента.

Методы

В процессе исследования были применены методы экономико-статистического анализа, синтеза экономической информации, метод сравнительного анализа.

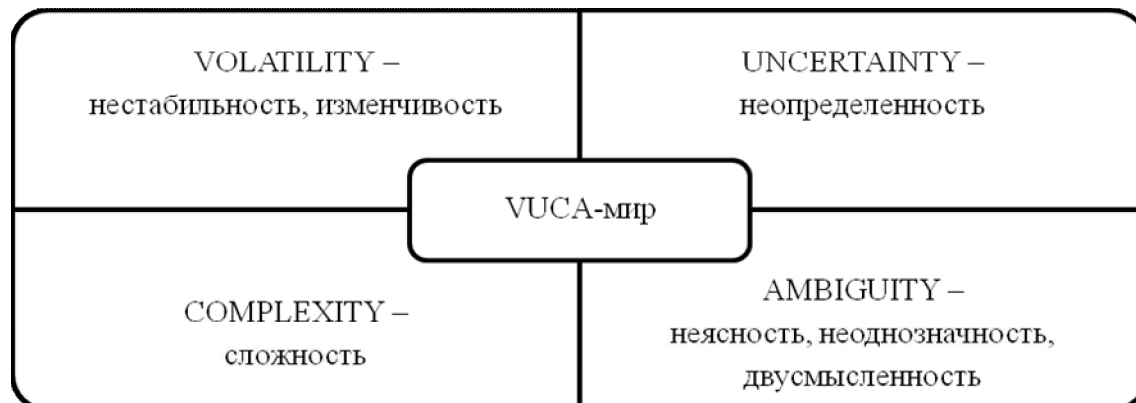
Результаты

В сфере экономических исследований в настоящее время широко используется понятие «турбулентность». Научно данное понятие не раскрыто, и рассматривается в экономике на интуитивном уровне: под турбулентностью в экономике понимается неустойчивое поведение экономических процессов, а именно – хаотичное движение рыночных тенденций и сильные колебания экономических показателей.

В отличие от кризисов 2008–2009 гг., 2014 г., пандемии 2020–2021 гг., в данный момент попавшие в сложную ситуацию работодатели максимально стараются удержать штат, не увольняя персонал. Такая политика в основном преобладает в отношении узкопрофильных квалификаций. Для удержания работников на своем месте во многих компаниях приоритетным вариантом выбирают уменьшение оплаты труда (путем отмены премий, введением сокращенного рабочего времени), избегая увольнений. Многие руководители организаций понимают, что необходимо предпринять немалые усилия для возмещения экономического ущерба, нанесенного предприятию, а для этого важно сохранить опытную команду. Для поиска специалистов с высокой квалификацией в сложившихся реалиях мира одних только времени и денег недостаточно. Всем ясно, что найм и адаптация новых сотрудников – затратный и небыстрый процесс. В такой ситуации становится очевидной необходимость проектирования эффективной системы мотивации. В целом система мотивации любой компании направлена на достижение следующих целей:

- повышение производительности труда;
- снижение текучести кадров;
- привлечение в компанию квалифицированных и компетентных сотрудников;
- повышение лояльности сотрудников к своей компании;
- поддержание позитивного психологического климата в коллективе;
- создание и развитие в компании корпоративной культуры.

Естественно предположить, что для решения таких разноплановых задач мотивация персонала должна включать в себя различные методы. Сложность разработки системы мотивации, реализующей эти задачи, заключается в разнообразии личностных особенностей, мотивов и стимулов работы персонала компании» [6]. «Массовые увольнения – худший вариант для бизнеса. Сокращение фонда оплаты труда – единственный способ сохранить персонал в полном составе до наступления лучших времён. Для работников это тоже меньшее из двух зол. В кризис гораздо хуже остаться без работы, чем временно потерять часть дохода, но остаться на текущем месте» [5]. Что же делать в случае, когда незаметна полезность для работников? Как предпринимать какие-либо действия и воздействовать на людей принимать решения и убеждать людей в сложившейся непонятной ситуации? Эти вопросы рассматриваются в философии VUCA-мира (рисунок).



Составляющие VUCA-мира [5]

«Мы живём в VUCA-мире, который требует от нас изменений. VUCA – хаотичная, быстро меняющаяся бизнес-среда, которая стала новой реальностью. Эта реальность трансформирует не только подход компаний к ведению бизнеса, но и модель лидерского поведения» [8]. Концепцию VUCA придумали военные, когда выяснилось, что управление из центра перестаёт быть эффективным и порой обходится слишком дорого. Тактические подразделения и отдельные группы должны получить возможность самостоятельного принятия решений, исходя из их понимания своей роли и складывающейся в моменте ситуации. Для функционирования в VUCA-мире наличие только «гибких» руководителей недостаточно. Необходимо активно создавать «культуру VUCA, нацеленную на инновации, адаптивное поведение и продуманный риск» [8].

Обсуждение

Одна из главных причин сопротивления сотрудников изменениям – недостаточность информации. Если людям непонятно, что, почему и как предстоит изменить, то сопротивление обеспечено. Чтобы этого избежать, необходимо довести до сотрудников, чем реально обернутся изменения для компании в целом, лично для каждого работающего и почему им это нужно. Если руководство и HR-служба не дадут ответ на этот вопрос, у сотрудников создастся впечатление, что цели неясны, и вряд ли они захотят «идти туда, не знаю куда». Отсюда важнейшая задача – своевременное информирование персонала. Простым рецептом являются открытость руководства компании и работа по информированию сотрудников: чем меньше секретов и недоговорок, тем лучше. Не стоит ждать, пока сотрудники начнут задавать вопросы – нужно предупредить возникновение этих вопросов. Видение будущего должно быть понятным, мотивирующим и побуждающим к действиям [4].

В период изменений необходимо уделить проектированию системы мотивации персонала особое внимание:

- увеличить нематериальное вознаграждение. Нужно сделать ставку на уважение и благодарность работодателя, на публичное признание заслуг персонала, повысив тем самым лояльность и вовлеченность персонала;

- организовать обратную связь с сотрудниками через анкеты, опросники и личные беседы. Проявлять понимание и эмпатию. При этом персонал должен понимать, что сам факт изменений не обсуждается, но критика со стороны сотрудников будет учтена. Важно «обращать внимание на демотиваторы, которые называют сотрудники в опросах, на exit-интервью и в беседах с руководителями. Очень часто у компании нет возможности “платить выше рынка”, но вполне есть опция разобраться с токсичным руководителем или наладить коммуникации в команде» [5];

- поддерживать позитивный настрой в коллективе, напоминать, что коллектив не единожды успешно справлялся с серьёзными вызовами. «Такая моральная поддержка придаст уверенности, а предыдущий опыт поможет осознать, что любые трудности однажды заканчиваются» [3];

- «применять рефрейминг – метод, который позволяет иначе посмотреть на любую ситуацию, даже на негативную. Суть рефрейминга (переформатирования) состоит в том, что нужно поменять угол зрения, постараться взглянуть или помочь другим взглянуть на ситуацию по-иному. Сделать это можно тремя способами: показать другую сторону события или ситуации; показать в другом контексте; показать вариант “зато”. Например, вы можете сказать: “Да, из-за кризиса зарплата уменьшилась. Работать на удалёнке труднее, чем в офисе. Зато у вас появилась возможность чаще общаться со своими семьями, друзьями и домашними питомцами”» [5].

Такие сложные периоды, как тот, который мы переживаем сейчас, вынуждают бизнес подстраиваться под ситуацию и принимать решения, не вызывающие восторга у сотрудников.

Гибкость – вот основа успешных компаний сегодня. И касается она не только адаптации бизнес-процессов под существующие реалии, но и возможности выстраивать индивидуальный формат взаимодействия с сотрудниками. Современного работника не всегда мотивируют

деньги. Люди хотят больше доверия, больше понятных целей и социальной ответственности со стороны своей компании. Ценится команда и поддержка со стороны руководства и коллег. Важен удобный график: он может включать в себя не только занятость в течение дня, но и удаленку. Все большее количество сотрудников видит в удаленной работе массу преимуществ. Крайне важна для персонала и обратная связь. Люди хотят слышать отзывы о своей работе: многих это мотивирует и помогает выходить на новый уровень. Ведь каждый хочет быть замеченным и отмеченным. Индивидуальный подход – это не просто лояльные условия работы, но и адаптация бонусов и иных мотивационных инструментов. Речь идет о возможности взять отгул вместо премии, переносе выходного дня. В целом каждый хочет получить возможность выбора, а не готовый набор бонусов. И, конечно, все больше персонал ценит корпоративную культуру и целостную идеологию офиса, в котором хотят работать.

Заключение

Таким образом, необходимо отметить, что в целях обеспечения устойчивого развития бизнеса в условиях турбулентности целесообразно спроектировать грамотную систему мотивации персонала. При этом следует учесть следующие моменты: оценить реальные возможности и угрозы, которые могут повлечь планируемые изменения, попытаться спрогнозировать реакцию персонала на реформы. Для успешного внедрения системы необходимо информировать персонал об эффективности изменений.

Соппротивление изменениям – естественный процесс, который вызван защитной реакцией человека на все новое. Урегулировать конфликты, которые появляются на почве сопротивления инновациям проще, чем кажется на первый взгляд. Во-первых, стоит принять, что проблемы есть, и они неизбежны. Во-вторых, нужно четко проработать сами изменения и их необходимость, чтобы у вас был готов ответ на любые ситуации, возникающие в процессе. Стоит относиться к сотрудникам внимательно, ведь именно они – тот фактор, который позволит нововведениям прижиться и пойти на пользу компании.

Литература

1. Абдрахимова Л.Т. Роль мотивации в управлении деловой карьерой сотрудников // Сб. материалов VIII Междунар. науч.-практич. конф. школьников, студентов, магистрантов и аспирантов «Начало в науке». Отв. редакторы К.Е. Гришин, Н.А. Кузьминых. Уфа, 2021. С. 4–6.
2. В компании грядут изменения: как подготовить сотрудников // Директор по персоналу [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/63272-ekd-v-kompanii-gryadut-izmeneniya-kak-podgotovit-sotrudnikov>
3. Галимова А.Ш., Шадрин Е.А. Особенности трансформации системы оплаты труда в условиях кризисной экономики // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2020. № 6. С. 109–113.
4. Гребенников А.А. Эффективные методы мотивации персонала // Планово-экономический отдел. 2020. № 8 [Электронный ресурс]. URL: https://www.profiz.ru/peo/8_2020/motivaciya_personala/
5. Дмитриева Д. Н. Основные проблемы управления мотивацией персонала в современных организациях // Молодой ученый. 2022. № 3. С. 162–164.
6. Дорога перемен: мотивация в управлении изменениями – готовим сотрудников правильно [Электронный ресурс]. URL: <https://www.yva.ai/ru/blog/motivaciya-pri-izmeneniyah>
7. Изменения в компании: как подготовить и вовлечь сотрудников [Электронный ресурс]: URL: <https://hurma.work/rf/blog/izmeneniya-v-kompanii-kak-podgotovit-i-vovlech-sotrudnikov-2/>
8. Старый новый VUCA-мир: как ответить на его вызовы [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/company/netologyru/blog/511358/>

Кадровый голод или конкуренция на рынке труда среди торговых сетей

Personnel Shortage or Competition in the Labor Market among Retail Chains

С. КОРЧАГИНА, М. ПЛУТОВА,
С. ЦАРЕГОРОДЦЕВА

Корчагина Светлана Викторовна, директор магазина торговой сети «Верный». E-mail: sveta204560469@yandex.ru

Плутова Мария Игоревна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета. E-mail: mplutova@yandex.ru

Царегородцева Светлана Ростиславна, канд. тех. наук, доцент кафедры логистики и коммерции Уральского государственного экономического университета. E-mail: tssr66@mail.ru

В статье рассмотрен актуальный вопрос дефицита трудовых ресурсов в сфере торговли. В основу исследования положены результаты экспертной оценки условий труда, предлагаемых соискателям вакансий в четырех крупных федеральных торговых сетях Екатеринбурга. Результаты получены опытным путем, в качестве эксперимента по трудоустройству тайного кандидата. Выявлено, что на уровень текучести кадров в торговых сетях и остроту ситуации с подбором персонала влияет в значительной мере субъективная оценка соискателями работодателя, нежели равный уровень заработной платы, а также деформация условий труда. Результаты исследования могут быть полезны при проведении кадровой политики, а также формировании эффективной системы управления и удержания трудовых ресурсов торговых сетей.

Ключевые слова: рынок труда; торговые сети; персонал; текучесть кадров.

The article deals with the topical issue of the shortage of labor resources in the field of trade. The study is based on the results of an expert assessment of the proposed working conditions for job seekers of four large federal retail chains of Yekaterinburg. The results were obtained empirically, as an experiment on the employment of a secret candidate. It was revealed that the level of staff turnover in retail chains and the acuteness of the situation with the selection of personnel are largely influenced by the subjective assessment of the applicants for the employer, rather than the equal level of wages, as well as the deformation of working conditions. The results of the study can be useful in the implementation of personnel policy and the formation of an effective system for managing and retaining labor resources of retail chains.

Key words: labor market; retail chains; personnel; staff turnover.

Введение

В последнее время наблюдается значительный рост федеральных торговых сетей, которые открывают большое количество новых магазинов. Это приводит к увеличению спроса на рабочую силу, и к возникновению кадрового голода в сфере торговли. Наряду с нехваткой персонала, в сфере ритейла наблюдается большая текучесть кадров.

Целью данного исследования является анализ современного состояния рынка рабочей силы в торговых сетях, выявление особенностей проводимой кадровой политики и определение направлений совершенствования систем мотивации персонала, применяемых в торговых сетях. Для достижения поставленной цели были использованы кабинетные и полевые методы исследования: наблюдение, сравнение, изучение статистических материалов, анализ документации, интервью с директорами сетевых магазинов.

Современная торговая сеть – это отложенный высокотехнологический организм со встроенными аналитическими программами и выстроенными бизнес-процессами, которые не работают, возможно, пока, без персонала, обслуживающего эту систему [2].

Методы

Исследования портала Retail.ru говорят о том, что экономически активное население в России составляет 76 млн человек. Из них, по данным компаний TalentTech, 37 млн человек, или 49 %, трудятся на массовых позициях¹. Другими словами, почти половина населения работает на линейных позициях, которые являются основой почти любой компании, и торговые сети – не исключение.

По данным Росстата, за период с 2010 по 2019 года доля занятых в торговле варьируется в пределах 15–16 %² от общего числа занятого населения России, что говорит о достаточно стабильном спросе на рабочую силу в данной отрасли вне зависимости от нарастающих процессов автоматизации. Если рассмотреть рост торговых сетей за последнее время, а именно, принять во внимание количество открытых торговых точек, то можно с уверенностью сказать, что ритейл на сегодняшний день является ключевым работодателем. Обоснованием данного утверждения, является динамика количества магазинов торговых сетей (ТС) в Свердловской области за период с 2016 по 2021 год.

Число магазинов ТС «Пятерочка» за это время выросло почти в 3 раза, с 95 до 283 точек, представленность ТС «Магнит» в регионе возросла в 2 раза (увеличение составило 106 магазинов), ТС «Верный» масштабировала свою деятельность в 2,3 раза. Вместе с тем федеральные торговые сети вытеснили местные ТС, такие как «Елисей». Значительный прирост количества торговых точек, несомненно, приводит к спросу на рабочую силу, но при этом не компенсирует проблем текучести кадров, которые в сферах услуг, обслуживания и торговли ощущаются для работодателей значительно, чем в прочих.

М. Подцероб в своей статье для портала Vedomosti.ru «Как ритейлеры адаптируются к высокой текучести кадров» приводит данные опроса 1200 сотрудников розничных компаний, проведенного на сайте Avito.ru: «57 % линейных работников – респондентов готовы уволиться в ближайшее время. 40 % из них в качестве главной причины указывают низкую зарплату, 23 % – плохие условия труда, 18 % – отсутствие карьерных перспектив, 12 % – конфликты с руководством»³.

Как правило, сотрудники, уходя из одной ТС, переходят в другую, при этом критичных изменений в оплате или условиях труда между основными федеральными ТС не проявляется.

Если опираться на исследование причин увольнений в представленном выше опросе, то флагманом среди них является заработная плата [3]. Возможно, именно здесь начинается конкуренция среди ТС, где при наличии одинаковой заработной платы компании предлагают разные условия труда.

Результаты

Рассмотрим основные условия, которые предлагаются соискателям торговыми сетями. Основными критериями выбора возьмём те, из-за которых в основном, по данным опроса, происходят увольнения. Опустим такую причину, как «конфликты с руководством», так как она имеет частный характер и зачастую зависит от индивидуально-личностных особенностей конкретных руководителей, а также используемых ими методов управления.

Данные, приведенные в таблице, получены опытным путем в результате эксперимента по трудоустройству тайного кандидата, а также посредством анализа объявлений по вакансии «продавец».

¹ Текучесть персонала в рознице: как решать проблему? Мнения экспертов [Электронный ресурс]. URL: <https://www.retail.ru/articles/tekuchest-personala-v-roznitse-kak-reshat-problemu-mneniya-ekspertov/>

² Доля занятых в торговле от всего занятого населения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.acort.ru/media-tsentr/tsifry-i-fakty-riteyla/Dolja-zanjatyh-v-torgovle-ot-vsego-zanjatogo-naselenija.html>

³ Как ритейлеры адаптируются к высокой текучести кадров [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/05/22/802197-kak-riteileri/>

**Сравнительная характеристика условий труда в федеральных ТС,
представленных в г. Екатеринбурге**

Критерии выбора/ торговая сеть	Оплата труда	Условия труда	Карьерные перспективы	Отзыв действующих сотрудников
«Монетка»	23000 руб. на руки, из них 19000 руб. оклад + 20 % премия, есть премия за товарооборот. Выплата 2 раза в месяц, без задержек. Оплата больничного листа, отпуск 28 дней. Скидка на продукцию персоналу 15 % в день выплаты зарплаты.	Работа рядом с домом, спецодежда, питания нет, условия есть, оборудованная комната отдыха, обучение на месте, трудоустройство с 1-го дня, графики работы разные: 5/2 (9 ч) или 2/2 (13 ч). За недочеты по результатам ревизии вычетов нет. Возможна подработка через внутреннее совместительство. Компенсация стоимости медосмотра, в т.ч. первого.	Есть собственный учебный центр, перспектива роста до заместителя директора магазина, далее – директора магазина.	Не нравится ЗП, по сравнению с другими сетями меньше. Переработки не оплачиваются. Ревизии не оплачиваются. Грузчики не идут – оплата труда маленькая. Женщины переносят тяжести.
«Магнит»	Оклад 4000 руб. Оплата почасовая. Базовая заработная плата 28000 руб. до вычета НДФЛ. Выплата 2 раза в месяц, без задержек. Аванс фиксированный 2000 руб. Оплата больничного листа, отпуск 28 дней.	Работа рядом с домом, без опыта, обучение на месте, спецодежда, питания нет, есть оборудованная комната отдыха. Трудоустройство с 1-го дня. График работы 2/2 по 12 ч. Оплата переработки. Возможность подработки через службу внешнего персонала. Компенсация стоимости медосмотра, кроме первого.	Собственный учебный центр онлайн, обучение без отрыва на рабочем месте. Карьерный рост возможен через месяц работы – до должности товароведа.	Может и не сильно нравится, но здесь более-менее стабильно, заработная плата вовремя.
«Пятерочка»	132 руб./час + 25% премия. Норма выработки 158 часов. Премия зависит от показателей работы магазина. Минимальный уровень дохода 20856 руб. на руки, оплата больничного листа, отпуск 28 дней, скидки персоналу в магазинах сети.	Трудоустройство с 1-го дня, питания нет, есть оборудованная комната отдыха, спецодежда, график работы 2/2, 5/2, неполный рабочий день. Подработка через внутреннее совместительство, работа рядом с домом. Участие в корпоративных мероприятиях. Компенсация стоимости медосмотра, кроме первого.	Возможность профессионального и карьерного роста, корпоративное обучение.	Нравится: карьерный рост, стабильная заработная плата, нет штрафов, в целом одна из лучших организаций торговли, хороший коллектив. Не нравится: работа в режиме многозадачности.

«Верный»	Почасовая оплата 132 руб./час. Норма выработки 158 часов. Минимальный средний уровень дохода на руки 21386 руб. Система премий и надбавок. Максимально на руки 28680 руб. Есть возможность получить супербонус по результату ревизии (1 раз в квартал). Разовые премии.	Работа рядом с домом, в отдаленные районы есть возможность оплаты e-карты. Питания нет, есть оборудованная комната отдыха. Трудоустройство с 1-го дня. Спецодежда. График работы 5/2, 2/2, неполный день. Подработка через внутреннее совместительство. Компенсация стоимости медосмотра, кроме первого.	Собственный учебный центр, возможность повысить должность без отрыва от работы. Возможен временный перевод на должность выше, на время отсутствия основного сотрудника, с перерасчётом заработной платы.	Своевременная выплата заработной платы, в шаговой доступности от дома, удобный график работы (2/2), дружный коллектив.
----------	---	--	--	--

Как можно увидеть, при равных условиях спроса, у соискателя формируются разные выводы. Если рассмотреть отзывы положительные и негативные, то при равных условиях труда важным фактором является атмосфера в коллективе. Следовательно, увольнение из-за низкой заработной платы вовсе не является истинной причиной – это лишь самое простое объяснение ухода. Отзывы соискателя показывают, что все магазины уже привыкли работать в режиме многозадачности. Очень много бизнес-процессов переведено в автоматический режим. Для сравнения, магазин торговой площадью 300 кв. метров с выручкой 150 тыс. рублей в день в 2008 году имел штат 25 человек. Сейчас таким количеством сотрудников может похвастаться магазин в 1000 кв. метров торговой площади и выручкой более одного 1 млн рублей в день. При этом значительно изменились требования работодателя к деятельности сотрудников и результативности в торговой точке. Для сравнения, магазин в 300 кв. метров при выручке 150 тыс. рублей в день имеет штат 7 человек, при выходе в день 3,5 ставок сотрудника (трое в графике 2/2 и один в 5/2) – и это с учётом административного состава. Но даже при таком штатном расписании в магазине может быть дефицит кадров. С точки зрения рентабельности очевидно, что чем меньше выручка, тем меньше нагрузка на работника, но по факту происходит наоборот: недостаток сотрудников способствует увеличению объёма работы и его разделению на минимальное количество человек, вследствие чего люди не готовы работать на таких условиях и принимают решение о поиске другого места работы.

Обращая внимание на уровень заработной платы, хотим отметить, что он одинаковый как в магазине с небольшими товарооборотом и торговой площадью, так и в магазине с большим товарооборотом и большой площадью. То есть, деформируются те самые условия труда, на которые при формировании заработной платы не обращают внимания, но из-за чего и происходит отток кадров.

Большая интенсивность работы, многозадачность сопровождаются непрерывным контролем со стороны руководства, а также неразрывно связаны с постоянным общением с клиентом, что повышает уровень нервно-эмоциональной нагрузки и стресса у сотрудника, что также, вероятно, не принимается работодателем во внимание.

Работа с людьми – это основное, что чаще всего «выгоняет» сотрудников из розничной торговли. Покупателю сейчас необходимо общение, консультация, внимание, а продавец и без этого находится в ситуации мультизадачности [4]. Это приводит к частым конфликтам в магазинах между клиентом и продавцом и жалобам на сотрудников.

Кадровый голод возникает, когда компании подгоняют все «условия» и становятся «в рынке», не учитывая реальные условия конкретного магазина [7]. Но возможно ли адресно учесть специфику местоположения каждого магазина и контингент его покупателей в ТС?

Пандемия 2020 года, которая плавно продолжилась и в 2021-м, также наложила существенный отпечаток на работу с персоналом в ТС [6]. В апреле 2020 года резко и вынужденно пришлось временно или постоянно закрыться, или оптимизировать численность персонала многим организациям малого и среднего бизнеса, а множество сотрудников, отправленных в вынужденный отпуск, пришли в розничную продуктовую торговлю, но конце лета вновь появились вакантные места.

Пандемия не только негативно отразилась на рынке труда, но дала большой рост сервисам доставки [5], как следствие, образовались новые рабочие места, куда стали переманивать сотрудников из привычного ритейла. Развитие магазинов формата «даркстор»¹ (основной конкурент привычным дискаунтерам) способствовало уходу продавцов в доставку. Сервисы «Сбермаркет», торговая сеть «Самокат» позволяют продавцу работать продавцом, но при этом не контактировать напрямую с клиентом. Условия работы прежние, уровень заработной платы тот же, но при этом нервно-психологическая нагрузка и уровень стресса ниже. Возможно, для ритейла это повод задуматься о том, как настроить работу так, чтобы не было отзывов персонала вроде «Может, и не сильно нравится, но здесь хотя бы более-менее стабильно, заработная плата всегда вовремя». Ведь от уровня удовлетворенности работника зависит производительность труда, эффективность деятельности и рентабельность торговой точки в целом.

Заключение

Таким образом, по итогам исследования следует сделать вывод, что для сотрудника, работающего в торговой компании, имеет значение все: месторасположение магазина, бытовые условия, контингент покупателей. Все это непосредственно влияет на комфорт нахождения на рабочем месте, а уже потом – заработная плата, коллектив и другие условия. Пандемия 2020 г. стала толчком для глобальных изменений как в привычном розничном ритейле, так и в выборе потребительских предпочтений. Большим спросом стали пользоваться сервисы доставки, которые способствуют увеличению дефицита кадров и текучести персонала, занятого в розничных ТС. Это сигнал для руководства этих компаний, которым давно следует изменить кадровую политику, тем самым повысив удовлетворенность работников, занятых в торговле. Это касается увеличения заработной платы, создания возможностей для карьерного роста, обеспечения лучшего психологического климата в коллективе, снижения многозадачности и интенсивности работы. В целом ТС следует взять курс на повышение уровня мотивации своих сотрудников, что будет способствовать повышению их заинтересованности в работе и позволит снизить текучесть кадров, а значит, улучшит экономические показатели торгового предприятия.

Литература

1. Дембицкий С.Г. и др. Управление современной организацией: персонал, знания, инновации, безопасность. М.: Русайнс, 2020. 572 с.
2. Ивашко А.С., Кочеткова Р.М. Анализ проблемы текучести кадров в торговом предприятии // Сб. трудов конф. «Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук». Белгород, 2017. С. 57–59.
3. Ковалев С. Проблема многозадачности сотрудников [Электронный ресурс]. URL: <https://pro-internetmarketing.ru/business-consalting/26-problema-mnogozadachnosti-sotrudnikov.html>
4. Костарнова Н.В., Мануйлова А.А. Пандемия разбередила кадровый голод [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5039639>
5. Логунова А.А. Проблема текучести персонала // Сб. науч. ст. IV Междунар. науч.-практич. конф. «Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами». Москва, 2019. С. 112–117.
6. Шелудько И. Миф о кадровом голоде или основные правила формирования вакансий [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/post/447174/>

¹ Даркстор (от англ. «darkstore» – «темный магазин») – это помещение, где хранят товары и собирают заказы для онлайн-магазинов.

Специальная военная операция на Украине: ситуационный анализ

Special Military Operation in Ukraine: Situational Analysis

Р. ЛАТЫПОВ

Латыпов Рустем Фаридович, д-р полит. наук, доцент, профессор кафедры менеджмента Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан. E-mail: rustemoktadm@mail.ru

В представленной статье рассматриваются движущие силы начала специальной военной операции Российской Федерации по денацификации и демилитаризации Украины. В основе методологии статьи лежит метод системного анализа, учитывающий факторы внешней и внутренней среды развития конфликта, а также экономические и политические интересы глобальных и региональных политических акторов.

Ключевые слова: Украина, специальная военная операция, денацификация, демилитаризация, внеблоковый статус, федерализация.

The presented material examines the driving forces behind the start of a special military operation of the Russian Federation for the denazification and demilitarization of Ukraine. The methodology of the article is based on the method of system analysis, which takes into account the factors of the external and internal environment for the development of the conflict, as well as the economic and political interests of global and regional political actors.

Key words: Ukraine, special military operation, denazification, demilitarization, non-bloc status, federalization.

Основные положения

Специальная военная операция (СВО) Вооруженных сил Российской Федерации на Украине обещает стать важнейшим триггером целого комплекса глобальных трансформаций в сфере политики, экономики, общества и государственного управления. Для Российской Федерации СВО на Украине станет важнейшей точкой бифуркации, которая определит вектор дальнейшего развития постсоветской политической системы даже не на десятилетия, а на столетия вперед. В связи с этим исследование феномена спецоперации является актуальнейшей междисциплинарной проблемой исследования.

Введение

Начало специальной военной операции на Украине 24 февраля 2022 года породило неизбежные вопросы о том, возможны ли были альтернативы военно-силовому сценарию развития событий. Безусловно, если рассуждать абстрактно, то альтернатива состояла в замораживании конфликта противодействующими сторонами. Современная политическая история знает несколько подобных кейсов: это военная база США в Гуантанамо (Куба), оккупационные турецкие войска Турции в северной части Кипра, Приднестровье и Косово, курдские и туркоманские территории Сирии, а также «казус Тайваня» в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Поскольку окончательного дипломатического решения проблемы быть не могло ввиду несовместимых политических позиций России и Украины, то технология заморозки конфликта представлялась оптимальной для сохранения системного равновесия. Судя по логике политических решений, именно этот сценарий пыталась реализовать Россия в период с 2014 по 2021 годы. Более того, руководство Российской Федерации пошло на огромные уступки, выступив гарантом Минских соглашений по урегулированию гражданского конфликта на Украине. В случае реализации Минских договоренностей самопровозглашенные республики ДНР и ЛНР возвращались под юрисдикцию Украины, а пограничная служба Украины возвращала себе контроль над всем протяжением границы между Россией и Донецкой и Луганской областями. При этом необходимо

отметить, что Украина в период с 1991 по 2021 год не исполнила ни одного договора и соглашения, заключенного с Российской Федерацией. Поэтому ни для кого не стало бы неожиданно, что после взятия границы под контроль украинские элиты ликвидировали бы автономию Донецка и Луганска почти также легко, как и автономию Республики Крым [1] в марте 1995 года. Данный сценарий вполне устраивал либеральный сегмент российской элиты, даже несмотря на то, что достигнутые договоренности никак не решали куда более важный геополитический вопрос о признании российской юрисдикции над Крымским полуостровом. Более того, даже гипотетическое возвращение Крыма в состав Украины не отвратило бы надвигающейся горячей стадии конфликта, а сделало его еще более ожесточенным и бескомпромиссным.

Методы

Отказ украинских элит от реализации максимально выгодного для них минского сценария невозможно объяснить в рамках рациональной логики двусторонних российско-украинских отношений, без привлечения методов и подходов системного геополитического анализа. Проведенный анализ включает исследование политических интересов стейкхолдеров-интересантов эскалации напряженности между Россией и Украиной, анализ внешней среды – то есть политических интересов государств, не являющихся сторонами конфликта, а также внутренней среды – то есть позиций политического класса внутри Российской Федерации.

Результаты

Анализ сложившейся ситуации должен исходить из того, что Украина образца 2014–2021 годов являлась не просто вассалом, а «прокси» США и коллективного Запада. Начиная с 2014 года, внутренняя и внешняя политика так называемой «незалежной Украины» полностью определяется посольством США в Киеве. В свою очередь, и Россия ввиду экономической слабости и технической отсталости была не в состоянии осуществлять полную политическую автаркию по отношению к наиболее сильным геополитическим игрокам, как это было во времена СССР.

Стейкхолдер конфликта № 1. Соединенные Штаты Америки изначально не были заинтересованы в мирном разрешении конфликта, даже при условии безоговорочной бескровной политической победы Украины. Первый, экономический интерес США заключался в вытеснении России с газового рынка ЕС и, прежде всего, Германии, с переводом потребителей Евросоюза на дорогой сжиженный газ из США. Второй важнейший интерес США и, отчасти, Евросоюза состоял в анонсированном задолго до 2014 года изъятии так называемых «молодых денег», то есть капиталов, движимого и недвижимого имущества российских олигархов, коррумпированного чиновничества и членов их семей. Это позволит отчасти решить проблему инфляции, нейтрализовав ничем не обеспеченную эмиссию, с помощью которой осуществлялась стабилизация экономики западных стран в ходе целого каскада финансово-экономических кризисов, начиная с 2008 года.

Военное столкновение Украины с Россией обеспечило бы стремительный транзит в экономику США капиталов не только Восточной Европы, но и всего Евросоюза.

В политическом аспекте конфликт позволяет США решить вопрос реновации структуры НАТО и обеспечения большей политической зависимости Евросоюза от США.

Именно поэтому, начиная с 2014 года, США придали конфликту управляемый характер и направили вектор его развития в сторону эскалации. Управление осуществлялось путем беспрецедентной политической поддержки киевского режима, огромными масштабами военно-технической помощи и даже поощрением нацизма в форме неонацизма.

Выражая безоговорочную поддержку любых преступлений киевских нацистов с одной стороны, США, с другой стороны, дали гарантии невмешательства войск НАТО в будущий конфликт, а также заблаговременно эвакуировали не только дипломатических работников, но и собственных рядовых граждан с территории театра предполагаемых боевых действий, за исключением военных инструкторов, дабы исключить возможность «казуса белли».

Стейкхолдер № 2. Организация самого масштабного со времени войны в Корее военного конфликта на постсоветском пространстве отвечала интересам глобальных неправительственных организаций и транснациональных корпораций. Как показала реальная политическая практика, организация двух волн коронавирусной инфекции оказалась недостаточным триггером для инсталляции так называемой «мировой перезагрузки» по терминологии глобалистов Клауса Шваба и Тьерре Маллере [3]. Суть этого процесса должна была заключаться в полной ликвидации принципа государственного суверенитета, а также институтов классического права, в том числе международного, частной собственности и традиционной семьи с последующей абсолютной диктатурой транснациональной корпоратократии. Первыми жертвами этого античеловечного эксперимента должны были стать Россия, Белоруссия, Украина и Казахстан.

Стейкхолдер № 3. Украинские необандеровские элиты являются третьим интересантом эскалации военного противостояния. Заинтересованность украинского правящего класса объясняется не только несбыточными обещаниями членства в ЕС и НАТО, которые Украина «должна заслужить»: «Украина должна действительно доказать, что она хочет стать частью европейского мира» [2]. Киевский режим надеется победить Россию руками Запада или же вынудить российские элиты к капитуляции экономическими санкциями стран «золотого миллиарда». В этом случае он рассчитывает получить свою «долю военной добычи» в виде не только Донбасса и Крыма, но также собственно российских территорий, триллионных репараций, а также участия в неокOLONIALной эксплуатации России, пусть и на подчиненных Западу ролях. Украинский компрадорский капитал рассчитывает получить гарантии своего статуса в финансовой системе Запада и вытеснить российских конкурентов с мировых рынков. Поэтому, невзирая ни на какие военные потери и разрушение инфраструктуры, киевский режим не пойдет на конструктивные переговоры с Россией.

Обсуждение

Анализ внешней среды. Позиция Китайской Народной Республики (КНР) во многом носит ключевой характер. Операция по демилитаризации Украины могла начаться только при абсолютной уверенности Кремля в том, что Китай не присоединится к новой «континентальной блокаде», призванной задушить экономику Российской Федерации. После расчленения СССР и военного разгрома наиболее развитых государств исламского мира, КНР остается последним бастионом полностью автаркического государства-цивилизации на пути глобалистов к мировому господству. В случае блокады КНР со стороны государств НАТО танкерные поставки углеводородов из стран Ближнего Востока станут невозможными, в этом случае газопровод «Сила Сибири» станет их безальтернативным источником. Также военная операция против КНР геополитически невозможна без российского плацдарма на северном берегу реки Амур. Китай жизненно заинтересован в дружественной России, как в «крепком тыле». Поэтому можно не сомневаться в том, что Китай не поддержит эмбарго, введенное Западом против России.

Под дымовой завесой военного противостояния КНР рассчитывает потеснить доллар как ведущую мировую резервную валюту, вытеснив его юанем не только в России, но и на Ближнем Востоке.

Вместе с тем, КНР интегрирована в мировую экономику даже глубже России. Политические позиции компрадорского капитала весьма сильны. Поэтому рассчитывать на военнотехническую помощь КНР, например, ударными беспилотными аппаратами или барражирующими боеприпасами, серийное производство которых ВПК России так и не смог освоить в должной степени, не приходится.

В целом большинство государств мира, не входящих в состав «золотого миллиарда», де факто поддержали Россию. Мусульманский мир, Индия, Латинская Америка и государства Африки воспринимают военную операцию на Украине, как восстание России против режима неокOLONIALизма, именуемого «новым мировым порядком». Однако, не считая моральной поддержки, их позиция пока носит осторожный и выжидательный характер.

«Подавляющее меньшинство человечества» – страны так называемого «золотого миллиарда» или богатого «Севера» проявили в беспрецедентном давлении на Россию завидное политическое единодушие. В основе осуждающей позиции ЕС, Великобритании и примкнувшей к ним Японии лежит отнюдь не сочувствие Украине или возмущение против нарушения давно уничтоженных самим Западом норм международного права. Действия России правящие элиты стран «золотого миллиарда» совершенно верно расценили как попытку вывода из оборота неокOLONиальной эксплуатации 1/7 части суши, пересмотра итогов «холодной войны» и мальтийской системы неравноправных международных отношений. В результате «холодная война», начатая «золотым миллиардом» против России в 2014 году, 24 февраля 2022 года была переведена в стадию «теплой». Однако перевод в «горячую стадию» маловероятен в виду наличия у России ядерного оружия.

Анализ внутренней среды. Специальная операция российской армии стала мощным фактором дальнейшего размежевания правящих элит РФ. Если элитная группа «силовиков» безоговорочно поддержали начатую спецоперацию, то группа «системных либералов», связанных с компрадорским олигархическим капиталом, была явно обеспокоена судьбой своих финансовых счетов и недвижимости, перемещенных на Запад, а также перспективами своего положения внутри российской властной иерархии. Силовики же, возможно, рассчитывают на инсталляцию процесса «национализации элиты» путем эскорпации из ее состава компрадорского элемента. Несмотря на то, что принятием решения о продлении полномочий председателя Центробанка РФ Э.С. Набиуллиной Президент РФ В.В. Путин продемонстрировал незыблемость внутриэлитного консенсуса, политические риски дальнейшего размежевания сохраняются. Неслучайно европейская и украинская военная пропаганда артикулируют ожидания на повторение сценария февраля 1917 года и последовавшего в 1918 году Брестского мира.

Заключение

Начавшаяся специальная военная операция на Украине носит не субъективный, а объективный характер, и является неизбежным следствием сложного комплекса международных противоречий, накопившихся в период 2014–2021 годов.

При условии сохранения постмайданной политической системы Украины переговоры не могут завершиться долгосрочным миром по причине полной несовместимости позиций сторон. В лучшем случае речь может идти о временном перемирии, которое будет нарушено украинской стороной.

Достижение устойчивого статус-кво на той или иной платформе интересов напрямую зависит от того, насколько успешно вооруженным силам России удастся достичь целей, обозначенных при планировании военной операции.

Для России исход специальной военной операции на Украине или откроет портал возможности полного освобождения от неокOLONиальной зависимости, или же принесет риски полной утраты государственного суверенитета. Но вне зависимости от этого, последствия военной операции приведут к политическим, экономическим, социальным и культурным сдвигам такого масштаба, что уже сейчас можно говорить о них как о революции.

Литература

1. Малаев М. Как менялся статус постсоветского Крыма // Журнал «Коммерсантъ Власть». № 13 от 08.04.2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3265739>
2. Что Збигнев Бжезинский говорил о России. Стенограмма // Коммерсантъ. 2017. 27 мая [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3310793>
3. Шваб К., Маллере Т. Ковид-19: Великое обнуление // Всемирный экономический форум. Кёльн/Женева, 2020 [Электронный ресурс]. URL: https://vladimir-bezborodov.ru/wp-content/uploads/2021/12/COVID-19_Great_Reset/COVID_19_Great_Reset_RUS.pdf

Влияние института президента на систему государственной службы в странах ЕАЭС

Influence of the Institute of the President on the Public Service System in the EEU Countries

К. ВОСТРИКОВ, М. КИСЛЯКОВ

Востриков Константин Валерьевич, канд. полит. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева. E-mail: kvv-politik@mail.ru

Кисляков Михаил Михайлович, д-р полит. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Сибирского института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы (г. Новосибирск). E-mail: m.kislyakov@mail.ru

В рамках данной статьи авторами производится комплексный анализ влияния института президента на систему государственной службы в таких странах, как Российская Федерация, Республика Беларусь и Республика Казахстан. Главным образом, анализируются полномочия и функции президентов каждой страны и определяются основы их деятельности, закрепленные в Конституции и дополнительных законодательных актах. Кроме того, в статье дается краткая историческая характеристика становления института президентства в каждой стране, а также производится сравнительный анализ как по отдельным факторам, так и в совокупности единых критериев с выделением отличительных особенностей и характеристик института президентства для каждой страны.

Ключевые слова: государственная служба, институт Президента, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Российская Федерация.

Within the framework of this article, the author makes a comprehensive analysis of the influence of the presidential institution on the public service system in countries such as the Russian Federation, the Republic of Belarus and the Republic of Kazakhstan. In the main, the powers and functions of the presidents of each country are analysed and the basis of their activities, as enshrined in the Constitution and additional legislative acts, is determined. In addition, the article provides a brief description of the historical formation of the institution of the presidency within each country, as well as a comparative analysis of both individual factors and a combination of common criteria, highlighting the distinctive features and characteristics of the institution of the presidency for each country.

Key words: State Service, Presidential Institute, Republic of Belarus, Republic of Kazakhstan, Russian Federation.

Введение

Актуальность темы исследования. После распада Советского Союза бывшие союзные республики обрели независимость и стали автономными государственными территориальными субъектами. Это привело к изменению привычного уклада жизни – в частности, это касается всех аспектов деятельности государственных структур, что обуславливается выходом каждой страны на собственный путь развития. В таких условиях актуальным становится рассмотрение путей развития таких стран постсоветского пространства, как Республика Беларусь, Российская Федерация и Республика Казахстан. В каждой из стран установился собственный политический режим, имеющий структурные особенности и характерные черты. Х.А. Гаджиев изучает особенности становления и развития института Президента в постсоветских республиках [1]. Р.Б. Игбаев анализирует этапы становления и развития института Президента в Республике Казахстан [2]. Ю.А. Куликова изучает причины становления института Президента в странах СНГ [5; 6]. Н.И. Певнева рассматривает институциональные инновации как метод оптимизации

института Президента в Беларуси, России и Казахстане [7]. А.А. Смольяков анализирует проблемы и тенденции развития института Президента в Российской Федерации [10].

Проблема исследования. Именно поэтому особенно важно рассмотреть текущую систему государственного управления данных стран с позиции текущего места Президента в системе управления данных стран и проведении сравнительного анализа его функций и полномочий в каждой стране с целью формирования их характеристики по ряду обобщенных показателей.

Цель исследования – произвести комплексный сравнительный анализ места и структуры влияния института Президента на государственную службу в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан, а также выявить характерные особенности систем каждой страны.

Задачи исследования. Рассмотреть аспекты деятельности Президента, которые связаны, главным образом, с его взаимоотношениями с парламентом, судебной системой и правительством. В таких условиях, в зависимости от полномочий и функций Президента, напрямую изменится его значимость в контексте общественного восприятия, а также с позиции необходимости реализации его функций [3].

Методы исследования

Сравнительный анализ, исторический анализ, системно-функциональный анализ.

Результаты

Перед рассмотрением особенностей становления места Президента в структуре власти каждой из вышеперечисленных стран важно отметить, что система государственной службы страны определяется как совокупность взаимосвязанных элементов управления обществом и защитой государства от внутренних и внешних угроз. Так, современная система государственного управления в Российской Федерации, например, подразделяется на два уровня – в рамках первого уровня осуществляется независимая параллельная работа таких составляющих компонентов государственной службы, как гражданская, военная и правоохранительная службы. Они реализуют ряд собственных функций; первая нацелена на выполнение администрирования, тогда как вторая выступает гарантом независимости государства от внешних проявлений – она обеспечивает государственную безопасность и оборону; третья же (правоохранительная служба) является источником становления закона и формирования правопорядка на просторах всей страны. Она борется с преступностью, коррупцией, выступает в качестве одного из источников защиты прав и свобод человека. Помимо прочего, важно уточнить, что государственная гражданская служба РФ подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов РФ; в то же время, военная и правоохранительная выступают в качестве компонентов федеральной государственной службы.

Авторами будут рассмотрены характерные особенности и полномочия Президента в структуре государственного управления Российской Федерации, Республики Казахстан и Республики Беларусь.

В настоящее время Президент РФ избирается сроком на 6 лет, не более двух сроков. Основные моменты, касающиеся статуса и полномочий Президента в условиях Российской Федерации, закреплены в главе 4 Конституции РФ.

В частности, важнейшей функцией Президента Российской Федерации является непрерывное обеспечение деятельности по взаимодействию с парламентом, что подчеркивается его инициативностью в области законодательства, а именно – в подготовке ряда нормативно-правовых федеральных законов для рассмотрения в Государственной думе [10].

Таким образом, Президент в Российской Федерации занимает одну из ключевых позиций в структуре государственного управления; в частности, с позиции реализации управленческих функций особенно важными выступают функции регулирования издания федеральных законов (возможность наложения запрета на их действие), регулирования национальной безопасности

за счет управления военной деятельностью страны, а также реализации защиты Конституции как основного источника права в Российской Федерации [5].

Республика Беларусь стала независимой еще в 1990 году – тогда на протяжении нескольких лет структура управления государством находилась в неизменном состоянии; в частности, действовали органы управления, принятые еще во времена Советского Союза. К 1994 году в Беларуси была подписана Конституция; в отличие от РФ, в Беларуси Президент изначально являлся одним из главнейших членов исполнительной власти – он регулировал вопросы по назначению отдельных лиц на занимаемые должности, а также осуществлял процессы, связанные с обеспечением реализации всех государственных функций. В последующем его полномочия были разделены с другими органами государственного управления, что подчеркивалось принятием в 1995 году специального закона «О Президенте Республики Беларусь». Данный закон определил основные принципы управления государством со стороны Президента (которые по большей части остались неизменными, за исключением отдельных незначительных положений) [6]. Так, основные функции Президента Республики Беларусь отражены в таблице 1.

Таблица 1

Полномочия и функции Президента Республики Беларусь [9]

Назначает очередные и внеочередные выборы в Палату Представителей, Совет Республики и местные представительные органы, распускает палаты;
подписывает законы, принятые Палатой представителей и одобренные Советом республики Национального собрания Республики Беларусь, имеет право возратить закон или отдельные его положения со своими возражениями в Палату представителей;
обращается с ежегодным посланием к Парламенту, имеет право участвовать в работе Парламента и его органов, выступать перед ними в любое время с речью или обращением;
осуществляет контроль за соблюдением законодательства местными органами самоуправления, имеет право приостанавливать решения местных Советов депутатов в случае несоответствия законодательству;
определяет структуру Правительства Республики Беларусь, с согласия Палаты представителей назначает на должность Премьер-министра;
назначает на должность и освобождает от должности заместителей Премьер-министра, министров и других членов Правительства, принимает решение об отставке Правительства или его членов, с согласия Совета Республики назначает на должность Председателя и членов правления Национального банка;
осуществляет контроль за соблюдением законодательства местными органами управления, отменяет решения местных исполнительных и распорядительных органов в случае их несоответствия законодательству;
осуществляет помилования осужденных.

Другой, также схожей с вышеизложенными институтами президентства системой является система, действующая в Республике Казахстан. В частности, как отмечает множество авторов, российская, белорусская и казахстанская системы имеют множество схожих черт между собой. С этой позиции казахстанская система также обладает такими качествами, как суверенность, а именно – независимость Президента от других структур управления, и, в частности, предусматривает формирование опорной позиции Президента Республики как части структуры государственного управления. Именно поэтому в 1995 году был согласован измененный текст Конституции (принятый общенародным голосованием). Президент стал центральным регулятором всей системы государственного управления, верхним уровнем управления на всех сторонах власти; он, как и в других странах, гарантировал защиту Конституции и реализацию прав и свобод граждан Республики [2].

Таким образом, некоторые функции президентов всех трех рассмотренных стран совпадают. Для наглядности стоит свести характеристики в таблицу, отразив схожие (идентичные) полномочия президентов, а также различия по основным полномочиям и функциям (табл. 2).

Полномочия и функции президентов Российской Федерации, Республики Беларусь, Республики Казахстан [7]

Полномочия	Президент Российской Федерации	Президент Республики Беларусь	Президент Республики Казахстан
Конституция, права и свободы человека	Служит гарантом защиты Конституции, а также выступает в качестве гаранта реализации прав и свобод граждан страны; имеет право помилования и назначения политического убежища; вручает государственные награды		
В области законотворчества	Издает указы Президента, имеет право вето в отношении к Федеральным законам, подписывает Федеральные законы	Издает директивы, может возвращать закон или его положения в Палату представителей, подписывает законы	Утверждает государственные программы
В области Вооруженных сил	Является верховным главнокомандующим страны, соблюдает интересы национальной безопасности		
Реализация государственных интересов	Выступает в качестве лица, осуществляющего реализацию национальных интересов государства на внешней (международной) и внутренней арене		
Государственное управление	Может распускать Государственную Думу	Может распускать палаты представителей	Может распускать и реорганизовывать, упразднить органы государственного управления
Назначение отдельных лиц на должности	Дает согласие на назначение отдельных лиц на должности, например, в случае согласия Госдумы, может назначить председателя Правительства РФ	Может рекомендовать и осуществлять назначение лиц на отдельные должности в государственном управлении	

Обсуждение

Можно отметить, что результаты исследования показывают неоднозначность механизмов влияния института Президента на государственную службу вышеназванных стран. У ученых нет однозначного ответа, какой из них является более значимым для институтов государственного управления. В связи с этим необходимо дальнейшее изучение механизмов, влияющих на структуру и функции государственной службы со стороны данного института.

Заключение

Президент Республики Казахстан имеет больше полномочий в области управления государственными структурами, поскольку выступает в качестве главного регулирующего (высшего) органа государственного управления. В то же время, Президент Республики Беларусь обладает схожими полномочиями, отличными лишь в необходимости согласования реализации отдельных функций и отсутствия такой независимости. Для Российской Федерации характерны в большей степени наблюдательная и контрольно-исполнительская функции Президента. В остальном наблюдаются отдельные расхождения полномочий и функций президентов (в какой-то степени у одних они шире, у других – уже), что диктуется спецификой принятых конституций и регулирующих вопросы президентства законов.

Благодарность

Авторы данной статьи хотели бы выразить слова благодарности доктору политических наук Бирюкову Сергею Владимировичу за идею, которая легла в основу исследования данной темы.

Литература

1. Гаджиев Х.А. Институт Президента в постсоветских государствах: особенности функционирования и тенденции развития // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. 2018. Т. 20. № 3. С. 427–435.
2. Игбаев Р.Б. Этапы и особенности становления института президентской власти в Республике Казахстан // Вестник Башкирского университета. 2009. Т. 14. № 3. С. 938–943.
3. Институт президента в постсоветских республиках: конституция и политическая реальность [Электронный ресурс]. URL: http://hrlibrary.umn.edu/russian/hrtsbook/Rinstituteofpresident.html#_Toc113431795
4. Институт президентства в истории России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.leningrad-reg.izbirkom.ru/pravovaya-kultura/meropriyatiya-po-povysheniyu-pravovoy-kultury-izbirateley-i-organizatorov-vyborov/Vistavky/institut-prezidentstva-v-istorii-rossii.php>
5. Куликова Ю.А. Причины возникновения института президентства в странах СНГ (на примере Российской Федерации, Республики Беларусь, Республики Казахстан и Республики Азербайджан) // Юриспруденция. 2010. Т. 18. № 2. С. 73–84.
6. Куликова Ю.А. Институт президентства в Российской Федерации и странах СНГ: из истории вопроса // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2010. № 14. С. 103–110.
7. Певнева Н.И. Институциональные инновации как форма оптимизации президентства в Беларуси, Казахстане и России // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2014. № 22. С. 53–56.
8. Президент России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/structure/president>
9. Становление института президентства в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/pravo-sovremennoy-belarusi-istoki-uroki-dostizheniya-i-perspektivy/stanovlenie-instituta-prezidentstva-v-respublike-belarus/>
10. Смольяков А.А. Проблемы и тенденции развития института Президента в Российской Федерации // Закон. Право. Государство. 2018. № 1. С. 45–52.

Среда для развития профессионального образования Environment for the Development of Vocational Education

**З. ГЕЛЬМАНОВА, И. ГАБИТОВ,
Г. КАРЕНОВА**

Гельманова Зоя Салиховна, канд. экон. наук, профессор кафедры экономики и бизнеса Карагандинского индустриального университета (г. Темиртау, Казахстан). E-mail: zoyakgiu@mail.ru

Габитов Илдар Мидхатович, канд. экон. наук, доцент кафедры общей экономической теории Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: dilar61@yandex.ru

Каренова Гульнар Саттаровна, д-р экон. наук, академик Международной академии информатизации, профессор кафедры «Учет и аудит» Кокшетауского университета им. А. Мырзахметова (Казахстан). E-mail: ladi.karenova@mail.ru

В статье рассматривается сущность функционального подхода к дизайну профессионального обучения. Выделены принципы, лежащие в основе дизайна для обучения в профессиональном контексте. Приведены примеры сценариев, позволяющие показать, как дизайн соответствует общим целям учебной ситуации и как профессионалы учатся и прогрессируют. Сформированы планы действий, которые действительно представляют ценность и могут быть использованы для анализа трудностей обучения в сложных и динамичных ситуациях, с которыми сталкиваются профессионалы.

Ключевые слова: дизайн, профессиональное обучение, знания, навыки, практика, программы обучения, профессиональная подготовка.

The article examines the essence of the functional approach to the design of vocational training. The principles underlying the design for training in a professional context are highlighted. Examples of scenarios are given to show how the design meets the overall goals of the learning situation and how professionals learn and progress. Action plans have been formed that are really valuable and can be used to analyze learning difficulties in complex and dynamic situations faced by professionals.

Key words: design, vocational training, knowledge, skills, practice, training programs, vocational training.

Основные положения

1. Рассматривается эффективность педагогического дизайна на практике;
2. Проводится анализ педагогического дизайна обучения в профессиональном контексте.

Введение

В данной статье дизайн рассматривается в контексте проектирования для профессионального обучения – в данной сфере такое обучение считается специфическим, потому что связано с практикой, применением знаний и развитием навыков. Дизайн обучения в профессиональном контексте должен также готовить студентов к эффективной работе в реальных ситуациях с применением знаний, иногда включая возможности для обучения и практики, которые необходимы для развития навыков.

Эллауэй [7] отмечает, что участие в процессе проектирования может привести к реальным улучшениям: например, последовательность учебных видов деятельности будет соответствовать возрастным этапам развития студентов. Задача будет состоять в том, чтобы сформулировать планы действий, которые действительно представляют ценность и могут быть использованы для анализа трудностей обучения в сложных и динамичных ситуациях, с которыми сталкиваются профессионалы.

Методы

Применение функционального подхода к дизайну профессионального обучения можно рассматривать как создание модели деятельности профессионального образования, позволяющей достичь желаемого результата (стать профессионалом), с использованием инструментов, описанных в статье.

Результаты

Разделение между профессиональным образованием и остальной частью постобязательного сектора отражает как социальный статус профессий [4], так и их неоднородность [5]. Профессии в широком смысле определяются обязанностями и полномочиями, которые отличают их от других профессий. Профессиональное образование предполагает не только простое приобретение знаний и навыков; профессионалы также социализированы, чтобы стать членами сообщества практиков. Профессиональное образование также определяется отношениями с клиентской базой. К другим общим характеристикам относится узконаправленная специализация, где основное внимание уделяется обучению на рабочем месте, внешнему регулированию и аккредитации, а также признается фундаментальная зависимость от преподавателей-практиков.

Хотя в профессиональном образовании часто используются относительно общие схемы обучения, такие как написание отчетов или проектная работа, они реконструируются в контексте профессионализма; непосещение или плохое поведение могут считаться непрофессиональными проявлениями и иметь ощутимые последствия. Развитие практической направленности специальности пронизывает весь дизайн обучения в профессиональном образовании.

Континуум профессионального развития для студентов профессионального образования способствует их продвижению от новичка до эксперта [6], при этом каждому уровню соответствуют различные аспекты проектирования и дизайна обучения:

1. *Новички* сосредоточены на приобретении базовых моделей и схем, которые лежат в основе профессиональной практики, с реальной практикой небольшого уровня сложности. Дизайны обучения на этом уровне в основном связаны с представлением и изучением основных схем, на которых будут строиться профессиональные навыки. Обучение здесь в значительной степени основано на приобретении знаний с использованием дидактических или исследовательских методов и простого, но частого тестирования развивающихся знаний студентов.

2. *Развитые начинающие* сосредоточены на применении и дальнейшем развитии схем, которые приобрели в качестве новичков в структурированных контекстах, используя различные аспекты проблемного обучения. Деятельность сосредоточена на предопределенных и упрощенных сценариях практики с низким уровнем риска и сложности и ограниченной автономией студентов. Деятельность должна быть насыщена обратной связью, затрагивающей успеваемость и эффективность студентов, чтобы гарантировать глубокое и надежное усвоение схем.

3. *Компетентные специалисты-практики* сосредоточены на применении новых навыков, находясь в реальных практических ситуациях – хотя все еще в тщательно контролируемых условиях, и мотивируются к выявлению связей между разными аспектами практики и способами, которые могут повлиять на их будущих клиентов, их коллег и самих себя.

4. *Опытные специалисты-практики* сосредоточены на эволюции более развитых навыков и более глубокого концептуального понимания своей практики, что обеспечивает независимую практику, самокоррекцию и умение приспособливать новые знания и навыки в своей практической деятельности. Обучение становится более рефлексивным, ориентированным на разработку все более зрелой модели практики, находящейся в контексте практической деятельности.

5. *Эксперты* перенесли значительную часть своей практики на предсознательную обработку, позволяющую им интуитивно, быстро и последовательно реагировать на сложные проблемы.

Ценность дизайна профессионального обучения основывается, таким образом, на его способности поддерживать студентов на разных этапах их профессионального развития.

Дизайн обучения – это определение и структурирование учебной деятельности [7]. Энгельстром описывает деятельность как модель, включающую субъектов (студентов), участвующих в деятельности, которая имеет какой-либо объект (или цель), что позволит достичь желаемого результата с использованием ряда инструментов (таких как учебные программы) в конкретном контексте (см. рис. 1) [8].

Цифровизация всех сторон нашей жизни предъявляет новые требования как к инфраструктуре, так и самой экосистеме экономики. Это требует большего запаса человеческого капитала и целого спектра разнообразных и дееспособных институтов. Поскольку средний возраст работников цифровых платформ составляет примерно 23–33 года, необходим определенный уровень «подготовленности сотрудников и, соответственно, создание определенной трудовой ниши для определенной категории лиц» [1].

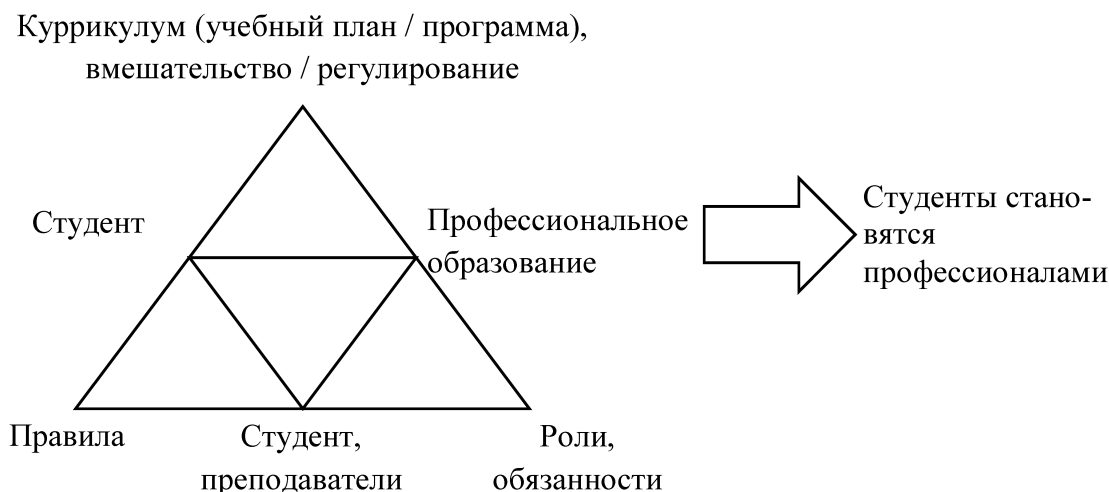


Рис. 1. Модель деятельности профессионального образования в институциональной среде

Студент (субъект) участвует в программе обучения (объект) с тем, чтобы стать профессионалом (результат). При этом он взаимодействует с такими средствами и технологиями, как куррикулумы (учебные планы/программы), лекции и библиотеки в контексте правил, с другими участниками, ролями и обязанностями всех участников программы.

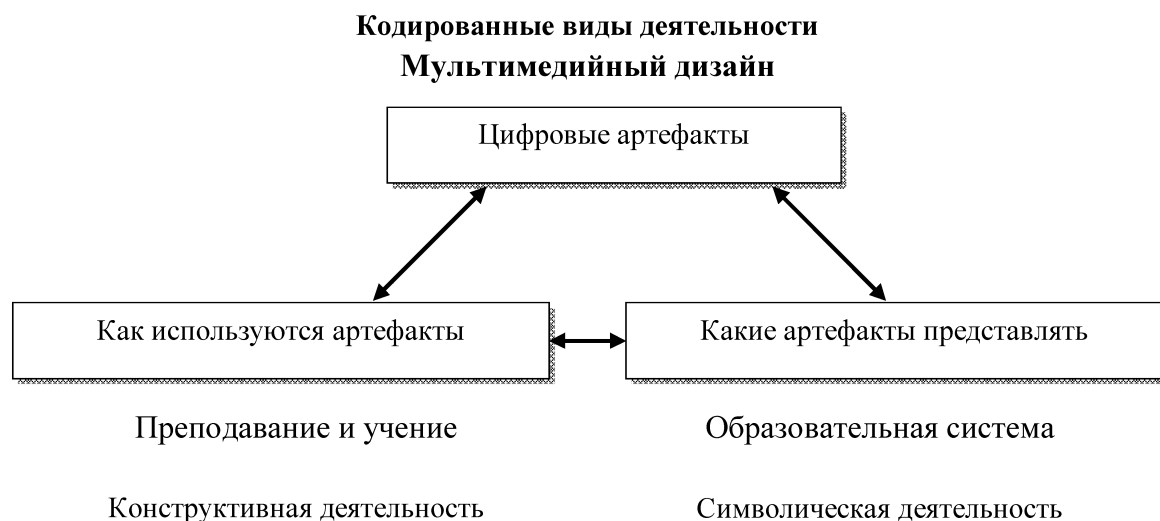


Рис. 2. Три деятельностных измерения дизайна, связанного с видами деятельности, в данном случае – с образовательными технологиями

Леонтьев [9] рассмотрел три уровня детализации деятельности: деятельность в целом (цели); конкретные способы решения общих задач; пошаговые процессы, которые необходимы для составления действий. Они могут быть объединены в единую модель, которая может быть применена к технологически опосредованной учебной деятельности (см. рис. 2) [7; 10].

В контексте профессионального образования, имеющего фундаментальную основу в реальной практике, системы деятельности внедрены в двойственные концепции практикума и моделирования [11].

Концепция практики Шона – это «постановка задачи для изучения практического обучения». Студенты учатся через проекты, которые имитируют и упрощают практику [12].

Несмотря на то, что практика не должна «обычно полностью соответствовать реальным профессиональным ситуациям», она должна быть «свободной от давления, отвлекающих факторов и реальных рисков». Профессиональное образование может начинаться с отчасти абстрактных и упрощенных представлений о практике, проходя через все более сложные модели, которые все больше приближаются к работе квалифицированных специалистов [13], вновь отражая различные этапы в развитии компетентности.

Моделирование также связано с практикой реального мира посредством «замены или усиления реального ... опыта управляемым, искусственно придуманным, созданным, который вызывает или воспроизводит значимые ситуации реального мира в полностью интерактивном режиме» [14].

Моделирование и практикум – это, по существу, одна и та же конструкция, рассматриваемая с разных точек зрения; моделирование касается деятельности, в то время как практикум представляет и обеспечивает среду для развития профессиональной практики. Моделирование – это метод деятельности; проект комплекса аналогичных видов деятельности. Основные задачи моделирования метапроекта включают в себя представление студента, а не опыта, ориентированного на пользователя, обеспечение безопасности участников, обеспечение содержательной и конструктивной обратной связи о представлениях студентов, поддержку их многократного повторения, обеспечение выбора в сложности и направленности сценария, что позволяет студентам попробовать несколько стратегий в контролируемых условиях обучения, и поддержку определенных результатов и контрольных показателей.

Развитие знаний является неотъемлемой частью профессионального образования. Тем не менее, профессионалы должны иметь больше, чем просто знания в своей области – они должны быть в состоянии применять свои знания на практике. Это отражено в континууме Миллера от «знать, что» к «делать» [15] и в утверждении Эраута, что «различие между пропозициональным знанием, которое лежит в основе профессионального действия, и практическим ноу-хау, которое делает его возможным... , присуще самому действию и не может быть отделено от него» [7].

В то время как многие разработки приобретения профессиональных знаний используются совместно с другими областями высшего образования (например, лекции, учебные пособия, самостоятельное обучение), проблемно-ориентированное обучение (PBL), возможно, чаще всего применяется в профессиональном и специальном образовании. PBL встраивает приобретение знаний в задачи, которые требуют от студентов исследования, оценивания и синтеза своих развивающихся знаний в моделируемом сценарии. PBL часто требует, чтобы одни студенты решали разные задачи, другие занимались исследованиями или писали, а некоторые представляли идеи группы. Разделение труда (ключевой конструкт в теории деятельности) является важной частью дизайна обучения. Проблемно-ориентированные проекты переходят к более индивидуальным и менее структурированным задачам, например, для непрерывного профессионального развития, или сливаются в более сложные формы моделирования [3].

Знания – это не просто то, что приобретается. Большой и постоянно растущий объем знаний, доступных для профессионалов, означает, что приобретение знания больше не является вопросом интернализации: студенты должны «знать, как узнавать», особенно когда знания распределены по нескольким источникам. Проблемно-ориентированный дизайн обучения также

включает важные аспекты поиска, оценки и использования ресурсов знаний, таких как исследовательская библиография и технические ссылки.

Профессионалы также должны разработать комплекс навыков и процедур, которые определяют их практику, многое в профессиональном образовании по-прежнему требует приобретения основных практических навыков с использованием повторяющейся практики. Базовые навыки, как правило, изучаются в относительной изоляции друг от друга, прежде чем интегрироваться во все более реалистичные действия моделирования и, в конечном итоге, выполняются в реальных ситуациях. Компетентность студентов в выполнении этих навыков должна быть проверена на каждом этапе, и любые проблемы должны быть выявлены и исправлены перед переходом к следующему этапу.

Точность и достоверность являются общими понятиями, используемыми при рассмотрении различных видов деятельности, основанной на навыках; при этом точность – с точки зрения воспринимаемого отношения к практике, обоснованность – с точки зрения того, насколько последовательно и эффективно деятельность может поддерживать развитие необходимых навыков. Дизайн обучения по приобретению навыков обычно начинается с конкретного обзора того, что включает в себя навык, за которым следует возможность практиковать навык так часто, как это необходимо для его освоения.

Студенты, стремящиеся стать профессионалами, должны делать гораздо больше, чем учиться на практике: они должны принять культуру и методы работы выбранной профессии [16]. Этот процесс социализации включает в себя переговоры и приобретение более широких и часто совершенно иных форм знаний, чем те, которые требуются в контексте непрофессионально образования.

Учитывая профессиональную направленность на развитие практики, а не только на развитие знаний, основанный на портфолио дизайн обучения может выступать в качестве как журнала развития, так и механизма отслеживания с целью обеспечения ключевых результатов и признаков, таких как пригодность к практике. Действительно, в то время как портфолио по гуманитарным наукам (предметам), скорее всего, будут принадлежать студентам и контролироваться преимущественно ими, профессиональные портфолио чаще напрямую интегрируются в преподавание, оценивание, и включают более высокие уровни исследования и контроля. Эти структуры деятельности также можно рассматривать как дизайн обучения.

Умение работать в команде – один из важных аспектов профессионального образования. Студенты в командных занятиях могут выполнять различные роли, часто вне своей профессии. Наряду с проблемно-ориентированным обучением, моделирование обеспечивает некоторые из наиболее эффективных разработок для обучения в командах. Несмотря на то, что существует большой интерес к мультипрофессиональному образованию (студенты разных специальностей учатся бок о бок) и межпрофессиональному образованию (студенты разных специальностей учатся друг у друга), оба типа образования ставят новые значимые задачи, наиболее важная из них – нахождение соответствующего проектирования и дизайна обучения студентов со смешанным учебным планом и вариативной образовательной и профессиональной культурами.

Обсуждение

В профессиональной практике существует много моделей деятельности, которые можно использовать для структурирования профессиональных дизайнов обучения. Например, для структурирования учебных дизайнов в медицине могут использоваться: HEIDI (история, обследование, исследования, диагностика и вмешательство в консультацию пациента); ISBAR (введение, ситуация, опыт, оценка и рекомендация в клинической коммуникации); ABC (дыхательные пути, дыхание и кровообращение); OPQRST (начало, вызов, качество, область, степень тяжести и время, управление болью). Есть также профессиональные разработки для оценки, в том числе ключевых вопросов (KFQs) [17]. В профессиональном образовании широко используются общие формы, такие как системы управления обучением и портфолио, а также различные формы, связанные с предметной областью или дисциплиной, особенно различные виды

моделирования. Эти дизайны для обучения все больше размывают переход к практике, привнося новые технологии, используемые в реальности, в учебную аудиторию. Действительно, можно утверждать, что примат воплощенной практики, как правило, отдает предпочтение тем технологиям, которые соответствуют реальной практике, а не тем, которые с ней расходятся. Это находит свое отражение в идее экономии присутствия, которая, по существу, придает большую или меньшую ценность различным видам присутствия – как физическому, так и цифровому [18]. Дизайны обучения, которые обеспечивают наиболее подходящие формы и экономию присутствия, как правило, имеют большую ценность в профессиональном образовании.

Заключение

Призма дизайна обучения предлагает большое разнообразие методик профессионального образования с точки зрения как создания, оценивания и использования конкретных разработок деятельности, так и рассмотрения систем деятельности, включающих различные области деятельности. Ключевыми темами в профессиональном обучении являются следующие:

1. Несмотря на то, что на концептуальном уровне сущность дизайна обучения понимается и изучается неглубоко, профессиональное образование изобилует формами специфичных доменов дизайнов обучения.

2. Профессиональная практика имеет органичное воплощение, и продвижение к ней определяет ценности и культуру профессионального образования в целом.

3. Моделирование и практикум являются двумя фундаментальными метадизайнами в профессиональном образовании. Моделирование – это занятия, приближенные к практике, тогда как практикумы – это среда, приближенная к практике.

4. Профессиональное образование предполагает нечто большее, чем академическое обучение или приобретение знаний. Проектирование и дизайн профессионального обучения также должны учитывать профессиональную социализацию студентов.

Дизайн обучения может послужить основой для исследования и разработки новых моделей профессионального обучения, а также для критической оценки и анализа существующих моделей.

Литература

1. Модернизация институционально-культурных характеристик общественной системы как один из приоритетов современного экономического развития: монография / Р.Р. Шарафуллина [и др.] / под общ. ред. Р.Р. Шарафуллиной. Уфа: РИЦ БашГУ, 2021. 230 с.

2. Шарафуллина Р.Р. Институциональные факторы социально экономического развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Научно-исследовательский институт труда и социального страхования. М., 2010.

3. Шарафуллина Р.Р. Влияние институциональных факторов на человеческий капитал // *Материалы VIII Междунар. науч.-практич. конф. студентов, аспирантов, молодых ученых «Современная экономика: теоретические и практические подходы»*. . 2016. С. 737–745.

4. Eraut M. *Developing Professional Knowledge and Competence*. London: Falmer Press, 1994.

5. Bines H., Watson D. *Developing Professional Education*. Milton Keynes: Open University Press, 1992.

6. Dreyfus H., Dreyfus S. *Peripheral Vision: Expertise in Real World Contexts* // *Organization Studies*, 2005. № 26 (5). Pp. 779–792.

7. Хелен Битэм, Рона Шарп. *Переосмысление педагогики для цифровой эпохи. Дизайн обучения XXI века*. Алматы, 2019. 352 с.

8. Engestrom Y. *Learning an Activity-Theoretical Approach to Developmental Research*. Helsinki: Orienta-Konsultit, 1987.

9. Leontyev A.N. *Acity and Consioness* // *Philosophy in the USSR, Problems of Dialectical Materialism*, 1977. Pp. 180–202 [Electronic resource]. URL: <http://www.marxists.org/archive/leontev/works/1977/leon1977.htm>

10. Ellaway R., Davies D. Design for Learning: Deconstructing Virtual Patient Activities // Medical Teacher. 2011. № 33 (4). Pp. 303–310. DOI: 10.3109/0142159X.2011.550969
11. Engestrom Y. Developmental Studies of Work as a Testbench of Activity Theory: The Case of Primary Care Medical Practice // Understanding Practice: Perspectives on Activity and Context. 1993. Pp. 64–103.
12. Schon D. Educating the Reflective Practitioner [Electronic resource]. URL: <https://daneshnamehicsa.ir/userfiles/file/Manabeh/Educating%20the%20reflective%20practitioner.pdf>
13. Ellaway R., Kneebone R., Lachapelle K. and Topps D. Practica continua: Connecting and Combining Simulation Modalities for Integrated Teaching, Learning and Assessment // Medical Teacher. 2009. № 31 (8). Pp. 725–731.
14. Gaba D. The future Vision of Simulation in Health Care // Quality and Safety in Health Care. 2004. № 13. DOI:10.1136/qhc.13.suppl_1.i2
15. Miller G.E. The Assessment of Clinical Skills/Competence/Performance // Academic medicine. 1990. Vol. 65. № 9. DOI: 10.1097/00001888-199009000-00045
16. Lave J., Wenger E. Situated Learning Legitimate Peripheral Participation. London: Cambridge University Press, 1991.
17. Farmer E., Page G. A Practical Guide to Assessing Clinical Decision-Making Skills Using the Key Features Approach // Medical Education. 2005. № 39. Pp. 1188–1194.
18. Mitchell W.J. E-topia: Urban life, Jim – But Not as We Know It. Cambridge, MA, MIT Press, 1999.

DOI: 10.34773/EU.2022.2.27

О механизмах вовлечения молодежи в научную и инновационную деятельность

Mechanisms for Involving Young People in Scientific and Innovative Activities

И. УМАРОВ, А. РАБЦЕВИЧ

Умаров Ильгиз Авазович, канд. биол. наук, начальник научно-инновационного управления Башкирского государственного университета. E-mail: naukabgu@mail.ru

Рабцевич Андрей Александрович, канд. экон. наук, доцент, начальник отдела программ и проектов развития Башкирского государственного университета, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ. E-mail: cruiser333@yandex.ru

Статья посвящена раскрытию теоретических и практических основ систематизации и стимулирования научной, научно-технической и инновационной деятельности в условиях университета. Рассматриваются разнообразные институты привлечения молодежи в научные проекты и инструменты поддержки как федерального уровня, так и регионального. Авторы дают оценку сложившейся ситуации в ведущих вузах Республики Башкортостан и соседних регионов, а также проводят детальный анализ потенциала и уровня вовлечения молодежи в рамках классического вуза региона, выявляют возможности усиления научных направлений Евразийского научно-образовательного центра (НОЦ) мирового уровня посредством привлечения компетенций молодых исследователей из НОЦ соседних регионов. На основе систематизации подходов к выстраиванию научной политики в среде вузовской молодежи предложен комплексный механизм мониторинга инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновационная деятельность, трансфер научных разработок, молодой ученый, грантовая поддержка, научно-образовательный центр.

The article is devoted to the disclosure of the theoretical and practical foundations of systematization and stimulation of scientific, technical and innovative activities in the conditions of the university. Various institutions

for attracting and supporting young people in scientific projects, both at the federal and regional levels, are considered. Authors examines the current situation in the leading universities of the Republic of Bashkortostan and neighboring regions, and also carries out a detailed analysis of the potential and level of youth involvement within the framework of the classical university of the region, identifies opportunities to strengthen the scientific directions of the Eurasian world-class Research and Educational Center by attracting competencies from RECs of neighboring regions. Based on the systematization of approaches to building scientific policy among university youth, a comprehensive mechanism for monitoring innovation activity is proposed.

Key words: *innovative activity, transfer of scientific developments, young scientist, grant support, scientific and educational center.*

Основные положения

1. В настоящее время существует множество различных возможностей для творческого, научного развития потенциала и коммерциализации бизнес-идей молодёжи, в первую очередь – в среде университетов.
2. Вовлечение молодёжи в научную, научно-техническую и инновационную деятельность происходит совокупностью зарекомендовавших себя способов.
3. Задача преодоления ограничений в получении молодыми учеными поддержки своих научно-инновационных проектов может быть более эффективно решена посредством механизма мониторинга инновационной деятельности.

Введение

Стимулирование научной, научно-технической и инновационной деятельности, в особенности молодёжной, – одно из важнейших направлений инновационного развития страны. Современная молодёжь – поколение, сформировавшееся в постсоветское время и отличающееся прагматичным отношением к жизни [8]. Соответственно, создание социальных лифтов для реализации творческого и трудового потенциала молодёжи будет определять действенность государственной молодёжной политики.

На сегодняшний день существует множество различных возможностей для творческого, научного развития потенциала и коммерциализации бизнес-идей молодёжи. Так, поддержка малого инновационного предпринимательства осуществляется в рамках деятельности Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере. Задачу воспитания кадрового резерва предпринимателей, занимающихся инновационной деятельностью, выполняет программа «УМНИК», ориентированная на поддержку молодёжных проектов с практическим применением результатов научно-исследовательской деятельности. За период функционирования программы поддержано более 17000 проектов и создано более 6500 стартапов [9].

Также молодые специалисты и учёные, стремящиеся к развитию собственных идей в современных условиях, могут принять участие в работе экспериментальной площадки форума «iВолга». Молодые инноваторы имеют также возможность воплотить свои идеи в рамках тренинговой смены «Ты – предприниматель». Конвейер проектов, традиционно проходящий в рамках «iВолги», позволяет молодёжи презентовать свои идеи с последующим выбором по итогам голосования лучших проектов для получения грантовой поддержки [4].

Молодые исследователи, помимо указанных мероприятий, могут получить консультационную и методическую помощь на форуме «Таврида», где через формирование молодёжных профессиональных сообществ, созданы условия самореализации молодых людей. Для запуска работающих социальных лифтов создана платформа «Россия – страна возможностей», призванная помочь активной молодёжи расширить горизонты профессионального развития и получить материальные и нематериальные стимулы для реализации своих идей.

Таким образом, подобные программы – серьёзный инструмент, способный объединить молодёжь, заинтересовать и увлечь её. Привлечение молодёжи в такие проекты становится эффективным способом вовлечения их в научную, научно-техническую и инновационную деятельность.

Профильным общенациональным органом государственной власти, деятельность которого целиком сосредоточена на развитии молодых граждан России, является Федеральное

агентство по делам молодежи (Росмолодёжь), проводящее конкурсные отборы лучших проектов в сфере политики, экономики, науки и инноваций, гражданских инициатив, искусства и творчества. Деятельность агентства призвана информировать молодых людей о возможностях саморазвития через вовлечение молодых людей в социальную практику [7].

Задачу координации и популяризации научной и инновационной деятельности выполняет не только Федеральное агентство по делам молодежи, но и целый ряд других федеральных структур. В их числе можно выделить Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации, Автономную некоммерческую организацию «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» и др.

Серьезная поддержка молодежных проектов осуществляется и на региональном уровне. В частности, при поддержке руководства региона за прошедший год в Республике Башкортостан созданы 6 специализированных лабораторий (популяционной и медицинской генетики, компьютерного дизайна материалов с управляемыми свойствами, физики и механики углеродных наноматериалов, новых материалов для электрохимической энергетики, сенсорных систем на основе устройств интегральной фотоники, теории и моделирования новых материалов), заведующими которых стали выдающиеся ученые до 40 лет. Из регионального бюджета выделено 30 ежегодных региональных грантов для поддержки проводимых научных исследований, кроме того, молодым НПП вручены государственные премии Республики Башкортостан различной направленности.

Методы

Основными методами исследования являются анализ источников по теме исследования в сети Интернет, анализ официальных статистических данных, а также синтез собственных теоретических конструкций. В первую очередь, рассматриваются ключевые предпосылки и этапы мониторинга инновационной деятельности молодежи в вузе.

Результаты

Поддержка научной, научно-технической и инновационной деятельности молодёжи является важнейшей частью государственной политики. При этом уровень развития и эффективности молодежной политики на уровне субъектов, по мнению исследователей, существенно различается и характеризуется отсутствием комплексной системы выявления и продвижения инициативной и талантливой молодёжи.

Важным звеном, оказывающим поддержку при реализации инновационной предпринимательской деятельности молодёжи, становятся высшие учебные заведения, деятельность которых в последние годы претерпевает серьёзные изменения. Так, помимо выполнения двух основных функций – образовательной и исследовательской, высшие учебные заведения выполняют и предпринимательскую функцию. Теперь задача высшего учебного заведения заключается не только в предоставлении качественного образования, подразумевающего формирование у выпускников компетенций, конкурентоспособных на рынке труда, но и в оказании всемерной поддержки бакалаврам, магистрантам и аспирантам, участвующим в научных проектах и программах различного уровня. Современные предприятия нуждаются в квалифицированных молодых кадрах, обладающих оригинальным подходом к решению инновационных задач. Соответственно, деятельность вуза должна быть направлена на реализацию вузовских научно-технических программ, обеспечивающих мотивацию научной деятельности сотрудников и привлечение в науку талантливой молодёжи.

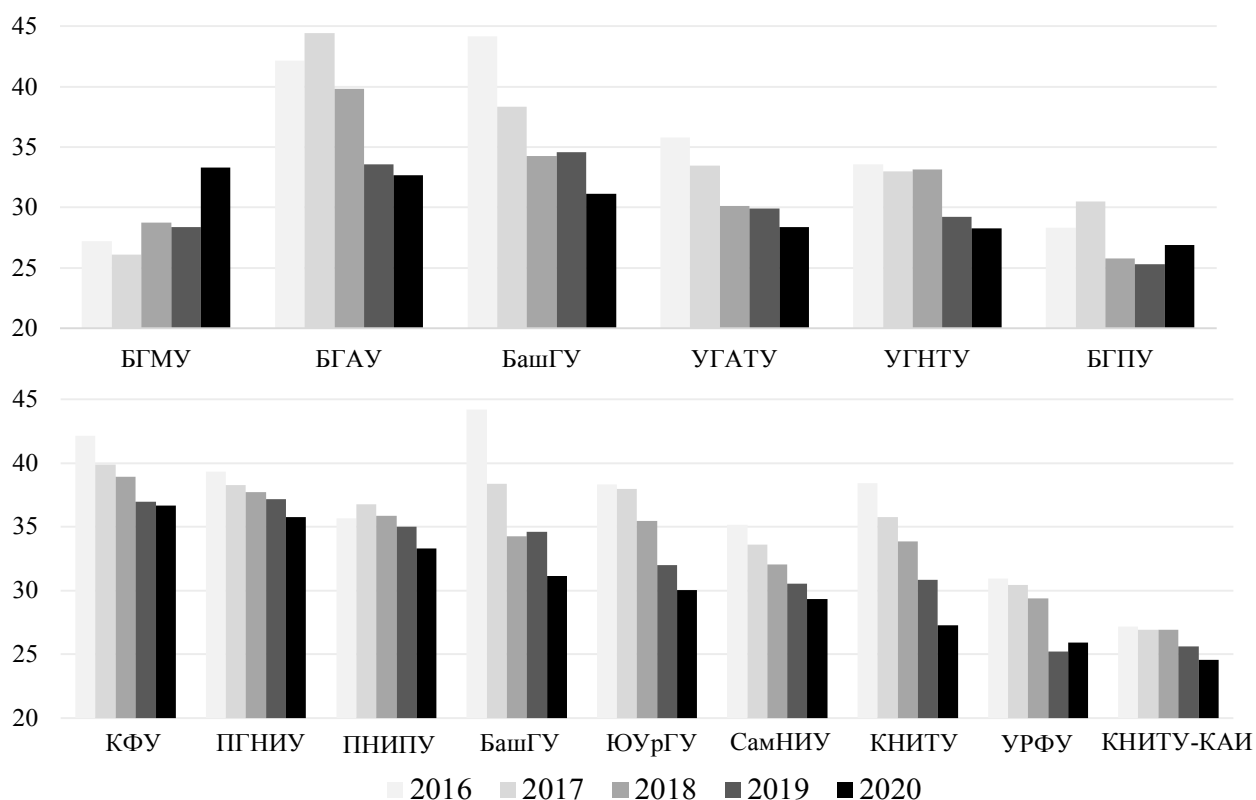


Рис. 1. Доля ППС возрастной категории моложе 39 лет среди ведущих вузов Республики Башкортостан и соседних регионов [2]

Рассмотрим потенциал вовлечения молодежи в науку на основе анализа двух ключевых показателей по ведущим университетам Республики Башкортостан и соседних регионов с учетом острепенённости и без ее учета (рисунки 1 и 2).

Наиболее высокой долей молодежи среди профессорско-преподавательского состава (31–33 %) обладают медицинский (БГМУ), аграрный (БГАУ) и классический (БашГУ) университеты республики. Безусловным лидером по скорости омоложения выступает БГМУ – единственный вуз, в котором наблюдается положительная динамика данного показателя за последние 5 лет. При сравнении классического университета республики, как наиболее сопоставимого вследствие широкопрофильности, с ведущими вузами соседних регионов, можно заключить, что во всех рассматриваемых университетах происходит устойчивое падение данного показателя. При этом удержать молодежь лучше всего удалось Казанскому федеральному и Пермскому государственному национальному исследовательскому университетам (36–37 %), которые оказались в итоге лидерами.

Картина существенно меняется при включении в анализ факта наличия ученой степени (рис. 2).

Как указывают представленные данные, БашГУ сохраняет абсолютное лидерство на протяжении последних лет (29–31 %). Выход медицинского университета на ведущие позиции в регионе по предыдущему показателю обусловлен, вероятно, преимущественным набором неостепенённых преподавателей. Кроме того, классический университет Республики Башкортостан занимает ведущие позиции и при сравнении с ведущими вузами соседних регионов. Рассматриваемый показатель, по нашему мнению, является более адекватным для иллюстрации уровня омоложения кадров, чем предыдущий.

На примере конкретного вуза (Башкирского государственного университета) представляется возможным рассмотреть, какими способами происходит вовлечение молодежи в научную, научно-техническую и инновационную деятельность. Так, в 2020 году количество ставок научных работников, на которые были трудоустроены выпускники университета, составило 12, а

ставок инженерно-технических работников – 20 единиц. Объем средств, затраченных на оплату труда занятых по данным научно-исследовательским позициям, с учетом начислений на оплату труда составил 3.454.700 руб., а в 2021 году – уже 4.009.915 руб. Кроме того, за 2020 год трудоустроено 36 стажеров-исследователей, сумма их поддержки – 2.744.700 руб.

Для понимания уровня вовлеченности стоит также привести статистику участия студентов в научных и проектных мероприятиях (рис. 3).

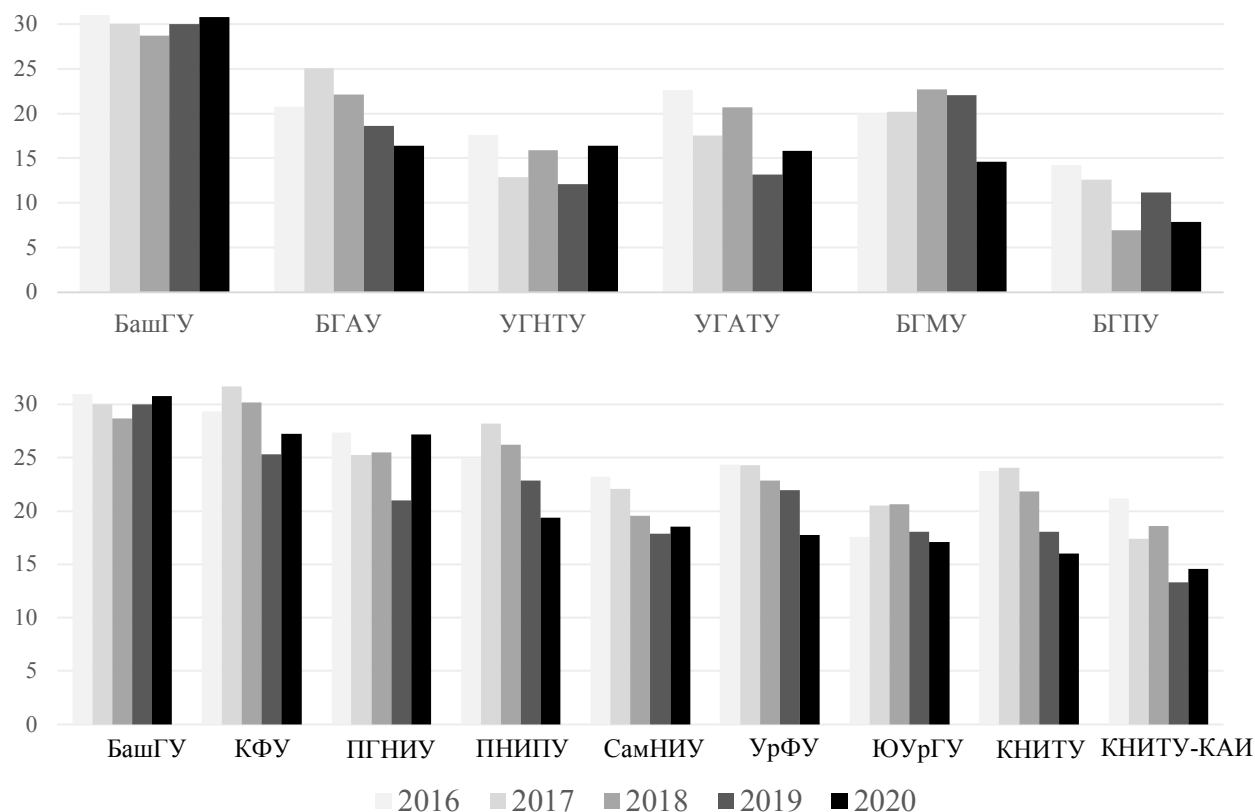


Рис. 2. Удельный вес численности НПП без ученой степени (до 30 лет), кандидатов наук (до 35 лет), докторов наук (до 39 лет), в общей численности НПП ведущих вузов Республики Башкортостан и соседних регионов [3]

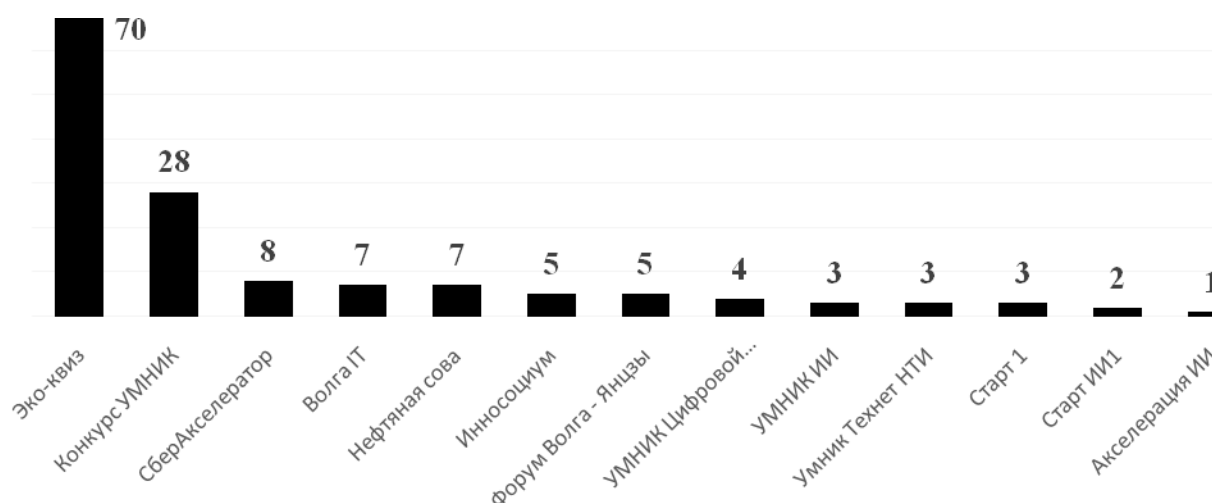


Рис. 3. Участие студентов БашГУ с собственными проектами в разрезе конкурсов в 2021 году

Сопоставление компетенций Евразийского НОЦ и НОЦ соседних регионов

Название НОЦ	Реализуемые научные направления	I	II	III	IV
«Рациональное недропользование» [6] (Пермский край)	Энергетическое машиностроение	+			
	Цифровизация и роботизация производств и сервисов		+		
	Экология и безопасность территорий				+
	Химические технологии		+		
Уральский межрегиональный «Передовые производственные технологии и материалы» [10]	Внедрение цифровых технологий в энергетике	+			
	Разработка новых материалов для экстремальных условий, медицины и техники			+	
	Создание новых интеллектуальных производственных систем, автоматизация и роботизация технологических процессов		+		
	Разработка экологических технологий производства продукции нового поколения				+
«Инженерия будущего» [5] (Самарская область)	Интеллектуальные транспортные системы				+
	Искусственный интеллект в инжиниринге		+		
	Сектора новых инженерных компетенций	+			
«Циркулярная экономика» [1, 5–10] (Республика Татарстан)	Химические технологии в циркулярной экономике	+			
	Экологический транспорт				+
	Устойчивая энергетика	+			
	Здоровьесбережение			+	
Компетенции Евразийского НОЦ [2]: I – Цифровая и зеленая химия, энергетика; II – Передовые производственные технологии и инжиниринг; III – Биомедицина и генетика; IV – Новая среда жизни					

Студенты БашГУ принимают участие в широком спектре конкурсов и включаются в многочисленные образовательные проекты: в 2021 году удалось подать 59 заявок на регистрацию результатов интеллектуальной деятельности, авторами которых являются студенты и молодые ученые.

Необходимость системного развития молодежной науки требует исследования вопроса наличия крупных системообразующих институтов поддержки научной деятельности, которыми в настоящее время выступают НОЦ мирового уровня, направления научной деятельности которых в максимальной мере пересекались бы с направлениями Евразийского НОЦ в Республике Башкортостан (таблица).

Данные таблицы показывают, что в каждом из окружающих научно-образовательных центров есть компетенции, которые так или иначе возможно привлечь для усиления молодежной составляющей Евразийского НОЦ. Для этого, в первую очередь, следует реализовать системную поддержку молодежной науки на территории Республики Башкортостан.

Относительно низкие показатели вовлеченности молодёжи в научную, научно-техническую и инновационную деятельность могут быть связаны как с наличием определённых психологических барьеров, так и с отсутствием информационной поддержки на этапе объявления конкурса, а также консультационной поддержки в период подготовки заявки для участия. Помимо этого, отсутствует эффективная система подготовки молодёжных лидеров, которые могут заинтересовать научной, научно-технической и инновационной деятельностью своих одноклассников, доведя их проекты до стадии коммерческого успеха.

Невысокий уровень вовлеченности молодежи в инновационную деятельность объясняется особенностями государственных программ стимулирования творческой молодёжи. Положения программ поддержки характеризуются различными критериями, которым должны соответствовать участники. К примеру, одни конкурсы имеют ограничения по возрасту участников, другие предъявляют требования к уровню публикационной активности, формирующей научный потенциал заявителя. Таким образом, возможность получения финансирования при малом опыте научной деятельности и недостаточном научном заделе в виде публикаций в высокорейтинговых журналах и ранее поддержанных проектов, практически отсутствует. В результате, перед молодыми людьми стоит задача преодоления каждого ограничения для возможности получения поддержки своего научно-инновационного проекта.

Сложности могут быть решены только при реализации систем мер не только на уровне страны, в рамках мероприятий государственной молодежной политики, но и на уровне отдельного вуза. Так, в рамках вуза может быть предложен следующий механизм мониторинга инновационной деятельности, представленный на рисунке 4.

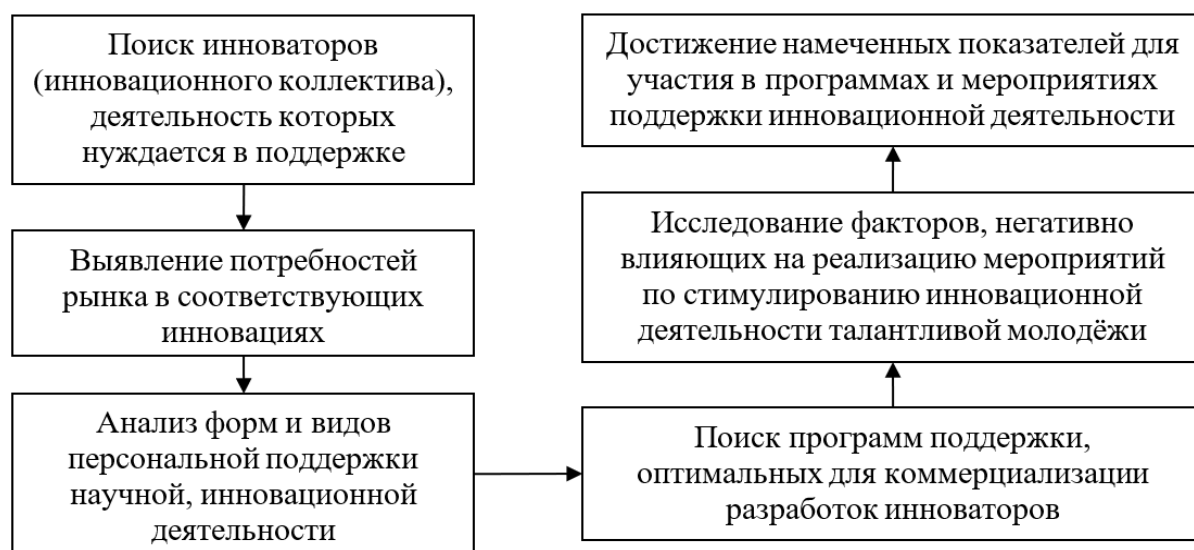


Рис. 4. Механизм мониторинга инновационной деятельности в вузе

Незаменимым инструментом реализации представленного механизма является работа в привычном для молодёжи информационном пространстве. В качестве таковых выступают, в первую очередь, социальные сети, как один из высокоэффективных инструментов информирования и активизации научной, научно-технической и инновационной деятельности молодёжи. Социальные сети позволяют, через создание информационных групп, централизованно и своевременно информировать пользователей об активных конкурсах и, в случае необходимости, консультировать заинтересовавшихся пользователей.

Обсуждение

В университете должны быть представлены все основные инструменты поддержки научной деятельности молодёжи, даже на самых ранних курсах бакалавриата. В общем виде можно сформулировать 4 институциональных направления мер поддержки, которые образуют модель перспективного развития молодежной науки как в отдельном университете, так и в регионе:

1. Меры поощрения молодого ученого как лучшего в своей (научной) среде (стипендии и премии университетские и региональные);
2. Меры поддержки молодого ученого как исследователя (грантовое финансирование научных проектов);
3. Меры поддержки при планировании карьеры (возможность замещения руководящих должностей на конкурсной основе);
4. Меры социальной поддержки (жилищные сертификаты, льготная ипотека, различные выплаты социальной направленности).

Особое внимание необходимо обратить, в первую очередь, на меры поддержки молодого ученого как исследователя, которые сделают возможным становление лучших исследователей и формирование среды, обеспечивающей молодому ученому лучшее место работы. Основными инструментами такой поддержки должны являться: 100 % охват аспирантов и молодых ученых программой наставничества; финансовая поддержка для начинающих карьеру исследователей и ускорение их вовлеченности в науку через внутренние гранты; предоставление пакета поддержки: стажировок в лучших исследовательских центрах мира, социальной программы для

исследователя и его семьи, программы развития компетенций, в т.ч. управленческих, у потенциальных лидеров лабораторий.

Среди ключевых результатов можно отметить: развитие партнерских отношений с ведущими мировыми университетами и научными центрами для проведения высококачественных исследований с высокой отдачей; инвестирование в лучших мировых ученых по выбранным научным фронтам; приведение стратегии в отношении развития материально-технической базы научных исследований в соответствие с кампусной политикой университета; реализация научно-исследовательской политики и политики в области инноваций и коммерциализации разработок в соответствии с рядом принципов: этичность; исследовательский протокол; междисциплинарность; верифицируемость; международное сотрудничество; мобильность; коммерциализируемость; оценка и анализ научно-исследовательских проектов с использованием инструментария уровня готовности технологии (TPRL).

Дальнейшие исследования могут проводиться в направлении определения постановки грантового сервиса, возможностей научной молодежи реализовать свои компетенции, методов стандартизации процесса подачи заявок и др.

Заключение

Таким образом, процесс вовлечения молодежи в научную, научно-техническую и инновационную деятельность выступает важнейшей задачей высшего учебного заведения как платформы для привлечения и поддержки активной молодежи. Эффективная коммерциализация результатов научно-технической деятельности и реализация инновационных стратегий возможна благодаря проработке всех механизмов вовлечения молодежи в научную, научно-техническую и инновационную деятельность.

Литература

1. Абзалилова Л.Р. Роль научно-образовательного центра «циркулярная экономика» в системе взаимодействия науки, образования и бизнеса // Управление устойчивым развитием. 2020. № 5. С. 5–10.
2. Евразийский научно-образовательный центр мирового уровня доступа [Электронный ресурс]. URL: <https://nocrb.ru>
3. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования [Электронный ресурс]. URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo>
4. Официальный сайт Молодёжного форума «iВолга» [Электронный ресурс]. URL: <https://ivolgaforum.ru/>
5. Официальный сайт НОЦ «Инженерия будущего» [Электронный ресурс]. URL: <https://nocsamara.ru>
6. Официальный сайт НОЦ «Рациональное недропользование» [Электронный ресурс]. URL: <https://permscience.ru>
7. Официальный сайт Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодёжь) [Электронный ресурс]. URL: <https://fadm.gov.ru>
8. Россинская Г.М. «Человек экономический» и «человек психологический»: к вопросу об адекватности модели // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. 2011. № 1. С. 128–132.
9. УМНИК – Программа поддержки талантливой молодежи // Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере [Электронный ресурс]. URL: <https://umnik.fasie.ru/>
10. Уральский межрегиональный научно-образовательный центр мирового уровня [Электронный ресурс]. URL: <https://умноц.рф>

Современные цифровые технологии в образовательном процессе в России и их влияние на подготовку студентов

Modern Digital Technologies in the Educational Process in Russia and Their Impact on Student Training

Е. АЛЕКСЕЕВА, А. ГРАКУН,
Ю. ДОВГАНЁВА, В. ДОРОШЕНКО,
Э. НАЗАРОВА

Алексеева Екатерина Александровна, ассистент Высшей школы сервиса и торговли Института промышленного менеджмента, экономики и торговли (ИПМЭТ) Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого (СПбПУ). E-mail: kapralova_ea@spbstu.ru

Гракун Александр Александрович, магистрант Высшей школы сервиса и торговли ИПМЭТ СПбПУ. E-mail: graklex@gmail.com

Довганёва Юлия Александровна, канд. экон. наук, ассистент Высшей школы сервиса и торговли ИПМЭТ СПбПУ. E-mail: dovganeva_yu@bk.ru

Дорошенко Вера Игоревна, студент Высшей школы сервиса и торговли ИПМЭТ СПбПУ. E-mail: doroshenko.vi@edu.spbstu.ru

Назарова Эльмира Аляровна, аспирант Высшей школы сервиса и торговли ИПМЭТ СПбПУ. E-mail: nazarova_ea@spbstu.ru

В статье рассмотрены актуальные проблемы и перспективы влияния цифровизации на подготовку студентов и школьников. Проведен социологический опрос среди студентов, нацеленный на выявление точного уровня цифровой трансформации в России на сегодняшний день. Также обозначены рекомендации к организации процесса образования с учетом влияния современных цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровизация, технологии, цифровые технологии в образовании, образование, образовательный процесс, современные цифровые технологии, Россия, опрос.

The article examines the current problems and prospects of the impact of digitalization on the training of students and schoolchildren. A sociological survey among students aimed at identifying the exact level of digital transformation in Russia today was conducted. Recommendations for organizing the educational process under the influence of modern digital technology are also outlined.

Key words: digitalization, technology, digital technologies in education, education, educational process, modern digital technologies, Russia, survey.

Основные положения

1. Осуществлен анализ воздействия современных цифровых технологий на учебный процесс.
2. Проведен опрос студентов об уровне развития электронного аспекта сферы образования.
3. Выявлены положительные стороны цифровой трансформации образовательного процесса.

Введение

На данный момент в современном информационном обществе происходит модернизация всех сфер жизни человека, широко внедряются цифровые технологии, что особенно заметно в сфере образования. Цифровизация образования направлена на качественное изменение методики преподавания, а также облегчение взаимодействия между преподавателем и учащимся, что должно привести к повышению качества учебного процесса и создать новые возможности для обучения.

Попытаемся более подробно проанализировать позитивное и негативное воздействие современных цифровых технологий на учебный процесс.

На сегодняшний день в России концепция внедрения цифровых технологий в образование как один из самых фундаментальных институтов общества является важной целью государственной политики. Так, начало этому процессу в нашей стране положил Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» [6]. Положения данного указа полностью определяют становление информационного общества в России, в том числе и одной из его сфер – образования. Профильное министерство изменило правила использования современных технологий в процессе образования, что привнесло новые возможности в процесс обучения. В числе приоритетов и стратегия создания современной школьной среды для учащихся, предусматривающая изучение новых цифровых дисциплин и получение учениками профессиональных компетенций в данных дисциплинах.

Методы

С помощью метода сбора первичной информации [2; 8], который основывается на мнении выборочно опрошенных студентов об уровне развития электронного аспекта сферы образования, в сети Интернет был проведен социологический опрос (в электронном виде).

Результаты

Большая часть участников опроса числятся в Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого (СПбПУ) – 55 %, прочие учатся в Санкт-Петербургском государственном экономическом университете (СПбГЭУ) – 29 %, Ленинградском государственном университете им. А.С. Пушкина (ЛГУ) – 8 %, Санкт-Петербургском государственном университете (СПбГУ) – 8 % (рис. 1).

В каком учебном заведении вы обучаетесь?

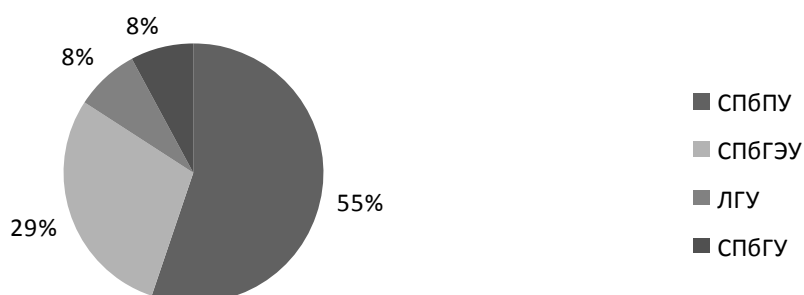


Рис. 1. Высшие учебные заведения, студенты которых приняли участие в опросе

Начальным этапом исследования было выяснение того, встречали ли студенты признаки цифровой трансформации во время обучения в школе. Опрос показал, что каждый из 38 опрошиваемых замечал явные признаки цифровизации в своем учебном заведении. Основная доля пользовалась в школах электронными дневниками (электронными журналами), получая информацию о своей успеваемости, об учебных расписаниях, домашних заданиях в режиме онлайн (рис. 2).

Следующая задача состояла в том, чтобы узнать, каким носителям информации отдают предпочтение участники образовательного процесса: бумажным или электронным, и почему. Большинство предпочло пользоваться и электронными, и бумажными носителями информации в равной степени (рис.3).

На следующем этапе выяснялось, как студенты относятся к переходу на онлайн-образование. Значительная часть респондентов (53 %) придерживается ответа «нейтрально» (как в очном образовании, так и в заочном), при этом каждый из них находит и существенные плюсы, и значимые минусы (рис. 4). Среди причин, по которой люди выбрали положительный ответ (21 %), самой популярной была экономия времени, и только потом гибкость графика, облегчение

поиска информации, практичность и доступность из любой точки мира. Основной причиной, по которой опрошенные отнеслись к дистанционному формату обучения отрицательно (26 %), была десоциализация и отсутствие самодисциплины. Остальные причины – ухудшения зрения и здоровья в целом, взлом электроники, утеря паролей, неполноценное образование (процесс освоения нового материала затормаживается).

Что из перечисленного было в Вашей школе?

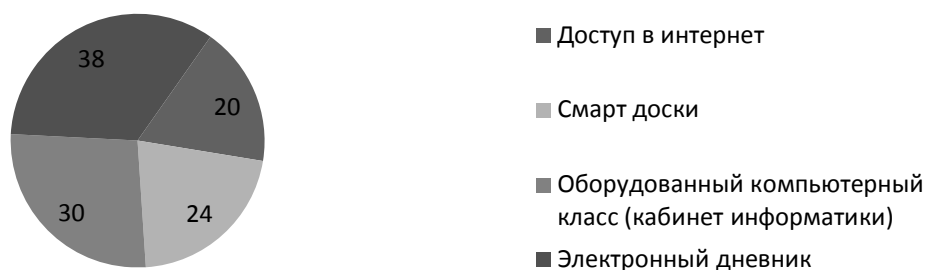


Рис. 2. Признаки цифровой трансформации в школе

Вы предпочитаете пользоваться учебниками и справочными материалами в электронном виде или же бумажном?



Рис. 3. Предпочтения студентов относительно носителя информации

Как Вы относитесь к переходу на онлайн-образование: положительно или отрицательно? Почему?

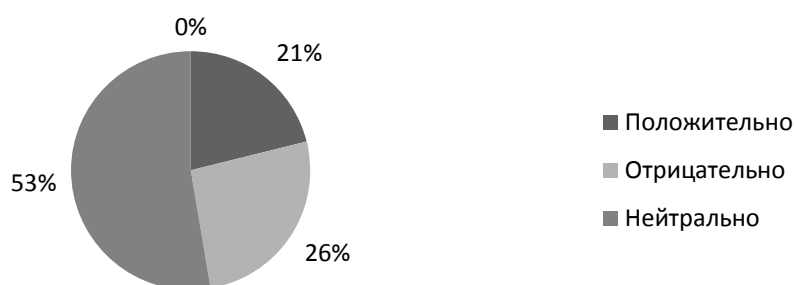


Рис. 4. Отношение студентов к онлайн-образованию

На вопрос, как студенты относятся к онлайн-тестированию, выполнению проектов и домашних заданий в формате электронного документа (рис. 5), большинство студентов (87 %) ответило положительно, отметив ускорение процесса выполнения задач и надежность хранения и поиска информации, на втором месте – эффективность проверки своих знаний и выявление пробелов в них.

Как Вы относитесь к онлайн-тестированию, выполнению проектов и домашних заданий в формате электронного документа? Почему?

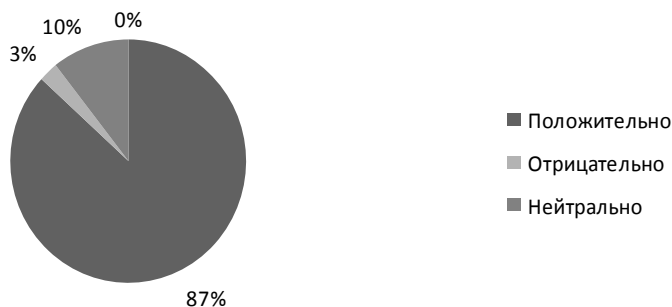


Рис. 5. Отношение студентов к онлайн-тестированию, выполнению проектов и домашних заданий в формате электронного документа

В опросе была представлена возможность высказать свою точку зрения каждому студенту по поводу киберзависимости – 42 % опрошенных считают, что из-за перехода на онлайн-образование высока вероятность развития киберзависимости, тогда как 14 % предполагают обратное. На втором месте (30 %) оказалось мнение, что каждый из нас уже зависим от Интернета и мобильных гаджетов, и переход образования на онлайн-платформы никак не изменит ситуацию в лучшую или худшую сторону (рис. 6).

Цифровизация - это переход обучения в сеть Интернет. Как Вы считаете, какова вероятность того, что у учащихся разовьётся интернет-зависимость? Почему?

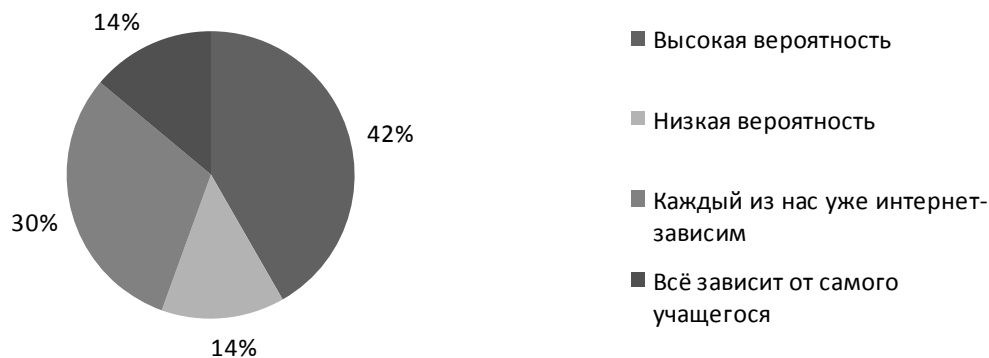


Рис. 6. Мнение студентов о формировании интернет-зависимости

В последнем положении опроса участникам анкетирования была предоставлена возможность предложить свой план по совершенствованию цифрового формата образования в России. Сгруппировав полученные ответы, удалось выяснить, что большинство участников опроса недовольны проработкой некоторых аспектов проекта дистанционного образования в России: так, подавляющее большинство студентов предлагает дать возможность самостоятельно выбирать формат обучения, особенно в условиях сложной эпидемиологической обстановки, а также модернизировать онлайн-платформы вузов и других образовательных учреждений [5].

Обсуждение

Теперь перейдем к изучению вопроса о цифровом изменении образования. Рассмотрим для начала положительные стороны цифровой трансформации образовательного процесса:

1. Удобство хранения информации и беспрепятственного доступа к ней;

2. Повышение качества восприятия преподаваемого материала за счет внедрения мультимедийных и интерактивных продуктов в образовательных учреждениях; процесс образования становится интереснее и привлекательнее;

3. Технологии активно способствуют вовлечению учащихся в процесс образования. Школьники и студенты начинают проявлять инициативу в освоении новых знаний;

4. Стандартизация и повышение объективности контроля знаний;

5. Доступность образования для учеников с ограниченными возможностями.

Негативное влияние цифровых технологий на образование в немалой степени объясняется пандемией COVID-19, которая стала причиной введения обязательного дистанционного обучения во всех образовательных учреждениях на территории РФ.

К отрицательным сторонам цифровизации можно отнести:

1. Утрату навыков письма, снижение грамотности за счет функции автоисправления, ухудшение способности к восприятию больших объемов информации;

2. Минимизация очного общения с обучающимися, что ведет к утрате воспитательной, коммуникативной, организаторской функции педагога;

3. Нарушение санитарных норм и правил по применению цифровых технологий, что ведет к колоссальной негативной нагрузке на организм учащегося, воздействуя, в первую очередь, на зрение и режим сна;

4. Ухудшение социальных навыков обучающихся [1; 3; 4; 7].

Заключение

Проанализировав и систематизировав всю собранную информацию, можно сделать вывод, что положительные стороны цифровизации оказывают намного большее влияние на качество образования, нежели отрицательные. Поэтому «побочное действие» современных цифровых технологий следует минимизировать за счет правильного совмещения двух форм обучения: сочетание их лучших сторон будет способствовать повышению качества образовательного процесса в России.

Литература

1. Алексеева Е.А., Пупенцова С.В. Информационная база как основа мониторинга рынка коммерческой недвижимости Санкт-Петербурга // Цифровые технологии в логистике и инфраструктуре: материалы междунар. конф. Санкт-Петербург, 2021. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. С. 67–74.

2. Блинов В.И., Биленко П.Н. и др. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / под науч. ред. В.И. Блинова. М., 2019. 98 с.

3. Зенков А.Р. Цифровизация образования: направления, возможности, риски // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2020. № 1. С. 52–55.

4. Молчанова Е.В. О плюсах и минусах цифровизации современного образования // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 64-4. С. 133–135.

5. Больше 40 % россиян признались в интернет-зависимости [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/society/22/06/2021/60d0f21f9a794785cf8fd342>

6. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы».

7. Цветкова Т.Б., Назарова Э.А., Шевцова И.Е. Выявление целевого рынка для инновационных товаров на примере блокнота "Rocketbook" // Неделя науки СПбПУ: материалы науч. конф. с междунар. участием. Санкт-Петербург, 14–19 ноября 2016 года. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2016. С. 72–74.

8. Что такое цифровизация и какие сферы жизни она заденет [Электронный ресурс]. URL: <https://center2m.ru/digitalization-technologies>

Издание входит в базу данных Российского
индекса научного цитирования
(eLIBRARY.RU).

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
eLIBRARY.RU

РИНЦ

Научным статьям присваивается цифровой
идентификатор **DOI** международной
системы библиографических ссылок
DataCite.



.....
Учредители:

Башкирская академия государственной службы и управления при Главе
Республики Башкортостан (издатель), Башкирский государственный университет,
Уфимский государственный нефтяной технический университет (издательство)

Адрес издателя (БАГСУ):

450008, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Заки Валиди, 40.
Тел. (347) 272-10-77. E-mail: bagsu@bagsurb.ru

Адрес редакции:

450057, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Цюрупы, 6, к. 402.
Тел. (347) 273-87-32. E-mail: ekonuprav@ufanet.ru
<http://www.inefb.ru/econuprav-ufa>
<https://ekam-journal.com>

Учебный научно-производственный центр «Издательство
Уфимского государственного нефтяного технического университета»
Адрес: 450064, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Космонавтов, 1.
Тел. (347) 243-19-73. E-mail: polegaln@mail.ru

Формат 60x84/8. Усл. печ. л. 18. Тираж 300 экз. Свободная цена.
Заказ № 55. Подписано в печать 11.04.2022 (выход в свет – 25.04.2022).

ПРАВИЛА

направления статей для опубликования в издании «Экономика и управление: научно-практический журнал»

1. Статья, представляемая в редакцию, должна быть оформлена согласно настоящим правилам и соответствовать профилю журнала. В сведениях об авторах (Information about authors) указываются фамилия, имя и отчество, ученая степень и ученое звание (если есть), место работы и занимаемая должность, город и страна, электронный адрес.

2. Статья объемом от 7 страниц (шрифт Times New Roman Cyr, кегль 14, интервал — 1,5, абзацный отступ — 1 см, поля — 2 см со всех сторон), набранная в Word, направляется на адрес редакции: ekonuprav@ufanet.ru. Страницы нумеруются. Таблицы и графические изображения (рисунки, схемы) даются в черно-белом варианте. Формулы, рисунки и таблицы должны быть доступны для внесения в них (при необходимости) корректив.

3. Заголовок статьи (Title) должен содержать не более 10 слов.

4. Аннотация (Abstract) содержит до 100 слов, но не более 12 строк. Включает актуальность темы исследования, постановку проблемы, цели и методы исследования, результаты и ключевые выводы.

5. Ключевые слова (Keywords) — это 8–10 слов или устойчивых словосочетаний, по которым будет в дальнейшем выполняться поиск статьи. Отражают специфику темы, объект и результаты исследования.

Заголовок, аннотация и ключевые слова представляются на русском и английском языках.

6. Основные положения (Highlights) содержат 3–5 пунктов, кратко отражающих ключевые результаты исследования.

7. Текст статьи должен содержать следующие разделы:

– Введение (Introduction). Включает: актуальность темы исследования, обзор литературы по теме, постановку проблемы, формулировку цели и задач исследования;

– Методы (Materials and Methods). Детально описываются методы и схема экспериментов/наблюдений с тем, чтобы позволить другим учёным воспроизвести результаты, пользуясь лишь текстом статьи;

– Результаты (Results). Демонстрируются фактические результаты исследования (текст, таблицы, графики, диаграммы, уравнения, фотографии, рисунки);

– Обсуждение (Discussion) содержит интерпретацию полученных результатов исследования (соответствие полученных результатов гипотезе исследования; ограничения исследования и обобщения его результатов; предложения по практическому применению; предложения по направлению будущих исследований)

– Заключение (Conclusion) Содержит краткие итоги разделов статьи без повторения формулировок, приведенных в них.

8. Благодарности (Acknowledgments). В них автор выражает признательность коллегам за помощь и (или) благодарность за финансовую поддержку исследования. Размещаются в конце статьи перед списком источников (литературы).

9. Список литературы (References) включает только источники, использованные при подготовке статьи, отмеченные в «теле» статьи. Оформляется в конце статьи в алфавитном порядке (сначала русские, затем — иностранные). Источники нумеруются, ссылки на них приводятся в тексте статьи в квадратных скобках. При включении в список электронного ресурса необходимо указать его название. В списке литературы доля работ автора не должна превышать 30 %.

10. Оригинальность представляемого материала (включая список литературы) должна составлять не менее 80 %.

11. К статье прилагается небольшая рецензия из вуза, научного учреждения (с подписью и печатью).

12. Не публикуются отдельные статьи студентов бакалавриата и магистратуры.

Статьи аспирантов без научного руководителя публикуются бесплатно.

Подробнее смотрите здесь:

<https://ekam-journal.com/index.php/ru/pravila-dlya-avtorov>

Регистрационный номер и дата принятия решения: серия ПИ № ФС77-73135 от 22 июня 2018 г.

В запись о регистрации СМИ изменения внесены Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Онлайн-подписка на журнал (индекс — Е11487) на сайте «Пресса по подписке» на 2022 год:

https://www.akc.ru/itm/y_ekonomika-i-upravlenie-nauc_hno-practic_heskiy-z_hurnal/#

ISSN 2072-8697



9 772072 869021 >