

АКАДЕМИЯ ЗНАНИЙ • ISSN 2687-0991 (print)
ISSN 2782-1595 (online)
«ACADEMY OF KNOWLEDGE» LTD.CO • www.academyadf.ru



ВСЕРОССИЙСКИЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОВОЙ ВЕСТНИК ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

№ 1 (11). 2023
30 марта 2023 г.





Редакционный совет Editorial board

Журнал зарегистрирован
в Федеральной службе
по надзору в сфере связи,
информационных
технологий и массовых
коммуникаций
(свидетельство
о регистрации средства
массовой коммуникаций
от 15 мая 2020 года
ПИ № ФС77-78354)

Тираж 1000 экз.

Свободная цена

УЧРЕДИТЕЛЬ

ООО «Академия знаний»
350018, г. Краснодар,
ул. Камвольная 3, каб. 402.

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Адаменко А.А.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ

ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Хорольская Т.Е.

КОРРЕКТОР

Федоренко К.П.

Адрес редакции

350018, г. Краснодар,
ул. Камвольная 3, каб. 402.

Наименование и адрес издателя

ООО «Академия знаний»
350018, г. Краснодар,
ул. Камвольная 3, каб. 402.

Наименование и адрес типографии

Научно-издательский
центр
«Академия знаний»
350018, г. Краснодар,
ул. Камвольная 3, каб. 402.

Подписной индекс

в каталоге

«Пресса России»

33335

Включен в Российский

индекс научного

цитирования (РИНЦ)

Адаменко Александр Александрович - д.э.н., доцент, профессор кафедры теории бухгалтерского учета ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия.

Байдаков Андрей Николаевич - д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента и управленческих технологий, ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет», г. Ставрополь, Россия.

Богатая Ирина Николаевна - д.э.н., профессор, профессор кафедры аудита, ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», г. Ростов-на-Дону, Россия.

Васильева Надежда Константиновна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономического анализа, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия.

Вертакова Юлия Владимировна - д.э.н., профессор, директор Курского филиала ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Курск, Россия.

Головина Татьяна Александровна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент и государственное управление», ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Среднерусский институт управления — филиал, г. Орёл, Россия.

Дворякина Елена Борисовна - д.э.н., профессор, проректор по научной работе, профессор кафедры региональной и муниципальной экономики и управления, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург, Россия.

Дудникова Елена Борисовна - д.соц.н., профессор, я декан факультета экономики и менеджмента, заведующий кафедрой «Социально-правовые и гуманитарно-педагогический и науки», ФГБОУ ВО «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И.Вавилова», г. Саратов, Россия.

Кацко Игорь Александрович - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой статистики и прикладной математики, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия.

Клочко Елена Николаевна - д.э.н., доцент, профессор кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия.

Климук Владимир Владимирович - к.э.н., доцент, проректор по научной работе, УО «Барановичский государственный университет», г. Барановичи, Беларусь.

Конягина Мария Николаевна - д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Северо-Западный институт управления — филиал, г. Санкт-Петербург, Россия.

Кулагина Наталья Александровна - д.э.н., профессор, директор инженерно-экономического института, ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет», г. Брянск, Россия.

Куницына Наталья Николаевна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой финансов и кредита, ФГАУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, Россия.

Липчу Нина Владимировна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой финансов, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия.

Матвеева Людмила Григорьевна - д.э.н., профессор, профессор кафедры информационной экономики, ФГАУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону, Россия.

Михалкина Елена Владимировна - д.э.н., профессор, декан экономического факультета, профессор кафедры управления человеческими ресурсами, ФГАУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону, Россия.

Питерская Людмила Юрьевна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой денежного обращения и кредита, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия.

Плотников Владимир Александрович - д.э.н., профессор, профессор кафедры общей экономической теории и истории экономической мысли, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург, Россия.

Положенцева Юлия Сергеевна - к.э.н., доцент, заведующий кафедрой региональной экономики и менеджмента, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», г. Курск, Россия.

Проняева Людмила Ивановна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Экономика и экономическая безопасность», ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Среднерусский институт управления — филиал, г. Орёл, Россия.

Сафонова Маргарита Фридриховна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой аудита, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина», Краснодар, Россия.

Серебрякова Татьяна Юрьевна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета и финансов, Чебоксарский кооперативный институт (филиал), АНО ОВО ЦС РФ «Российский университет кооперации», г. Чебоксары, Россия.

Соколова Ирина Игоревна - д.э.н., доцент, профессор кафедры мировой экономики и международных отношений ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», г. Ростов-на-Дону, Россия.

Тихонов Алексей Иванович - к.т.н., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом, ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)», г. Москва, Россия.

Тургель Ирина Дмитриевна - д.э.н., профессор, заместитель директора по науке и инновациям Школы экономики и менеджмента, ФГАУ ВО «Уральский федеральный университет», г. Екатеринбург, Россия.

Тюпаков Константин Эдуардович - д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия.

Худякова Елена Викторовна - д.э.н., профессор, заведующий кафедрой прикладной информатики, ФГБОУ ВО «РГАУ — МСХА имени К.А. Тимирязева», г. Москва, Россия.

Чернова Ольга Анатольевна - д.э.н., доцент, профессор кафедры информационной экономики, ФГАУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону, Россия.

Adamenko Alexander Alexandrovich - Doctor of Economics, Associate Professor, Professor, Department of Accounting Theory Accounting, FSBEI of HE «Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilina», Krasnodar, Russia.

Baidakov Andrey Nikolaevich - Doctor of Economics, Professor, Professor, Department of Management and Management Technologies, FSBEI HE «Stavropol State Agricultural University», Stavropol, Russia.

Bogataya Irina Nikolaevna - Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Audit, FSBEI HE Rostov State University of Economics (RINH), Rostov-on-Don, Russia.

Vasilyeva Nadezhda Konstantinovna - Doctor of Economics, Professor, Head of Department economic analysis FSBEI of HE «Kuban State Agrarian University them. I.T. Trubilina», Krasnodar, Russia.

Vertakova Julia Vladimirovna - Doctor of Economics, Professor, Director of the Kursk Branch FSBEI HE «Financial University under The Government of the Russian Federation», Kursk, Russia.

Golovina Tatyana Aleksandrovna - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Management and Public Administration, FSBEI HE «Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration», Central Russian Institute of Management - Branch, Orel, Russia.

Dvoryadkina Elena Borisovna - Doctor of Economics, Professor, Vice-Rector for Research, Professor Department of Regional and Municipal Economics and Management, FSBEI HE «Ural State Economic University», Yekaterinburg, Russia.

Dudnikova Elena Borisovna - Doctor of Social Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Economics and Management, Head of the Department of Social, Legal and Humanitarian Pedagogical and Science, FSBEI HE «Saratov State Agrarian University named after N.I. Vavilov», Saratov, Russia.

Katsko Igor Alexandrovich - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Statistics and Applied mathematics, FSBEI HE «Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilina», Krasnodar, Russia.

Klochko Elena Nikolaevna - Doctor of Economics, Associate Professor, Professor, Department of Management, FSBEI of HE «Kuban State Agrarian University them. I.T. Trubilina», Krasnodar, Russia.

Klimuk Vladimir Vladimirovich - candidate of economic sciences, associate professor, vice-rector for scientific work, UO «Baranovichi State University», Baranovichi, Belarus

Konyagina Maria Nikolaevna - Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Economics, FSBEI of HE «Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation», North-West Institute of Management - Branch, St.Petersburg, Russia.

Kulagina Natalia Alexandrovna - Doctor of Economics, Professor, Director of Engineering and Economics Institute, FSBEI HE «Bryansk State Engineering and Technological University», Bryansk, Russia.

Kunitsyna Natalia Nikolaevna - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Finance and Credit, North-Caucasian Federal University, Stavropol, Russia

Lipchiu Nina Vladimirovna - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Finance, FSBEI of HE «Kuban State Agrarian University them. I.T. Trubilina», Krasnodar, Russia.

Matveeva Lyudmila Grigoryevna - Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Information Economics, FSAE of HE «Southern Federal University», Rostov-on-Don, Russia.

Mikhailina Elena Vladimirovna - Doctor of Economics, Professor, Dean of the Faculty of Economics, Professor, Department of Human Resource Management, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «Southern Federal University», Rostov-on-Don, Russia

Piterskaya Lyudmila Yuryevna - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Money Circulation, FSBEI of HE «Kuban State Agrarian University them. I.T. Trubilina», Krasnodar, Russia.

Plotnikov Vladimir Alexandrovich - Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of General Economic Theory and Historyeconomic thought, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «St.Petersburg State Economic University, St.Petersburg, Russia.

Polozhentseva Yulia Sergeevna - Ph.D., Associate Professor, Head of the Department of Regional Economics and Management, FSBEI HE «South-West State University», Kursk, Russia.

Pronyayeva Lyudmila Ivanovna - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department «Economics and Economic Security», FSBEI HE «Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration», Central Russian Institute of Management - Branch, Orel, Russia.

Safonova Margarita Fridrikhovna - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Audit, FSBEI of HE «Kuban State Agrarian University them. I.T. Trubilina», Krasnodar, Russia.

Serebryakova Tatyana Yurievna - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Accounting and Finance, Cheboksary Cooperative Institute (branch), ANO OVO TSS RF «Russian University of Cooperation», Cheboksary, Russia.

Sokolova Irina Igorevna - Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of World Economy and International Relations, FSBEI of HE «Rostov State University of Economics» (RINH), Rostov-on-Don, Russia.

Tikhonov Alexey Ivanovich - Ph.D., Associate Professor, Head of the Department of Human Resources, Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow, Russia.

Turgel Irina Dmitrievna - Doctor of Economics, Professor, Deputy Director for Science and Innovations of the School of Economics and Management, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «Ural Federal University», Yekaterinburg, Russia.

Tyupakov Konstantin Eduardovich - Doctor of Economics, Associate Professor, Professor, Department of Economics and foreign economic activity, FSBEI of HE «Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilina», Krasnodar, Russia.

Khudyakova Elena Viktorovna - Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Applied Informatics, FSBEI HE «RSAU - Moscow Agricultural Academy named after K.A. Timeryazeva», Moscow, Russia.

Chernova Olga Anatolevna - Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Information Economics, FSAE of HE «Southern Federal University», Rostov-on-Don, Russia.

СОДЕРЖАНИЕ

Современные экономические исследования

<i>Аль-Садуни З.Ф.К.</i>	4
Организационные основы построения системы внутреннего контроля государственного учреждения	
<i>Бадушева В.Д. (научный руководитель Устинова О.Е.)</i>	8
Особенности оценки эффективности интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка	
<i>Бычкова Н.П., Воропаева Е.В.</i>	11
Заранее оценённые убытки как новый способ защиты гражданских прав в рамках осуществления предпринимательской деятельности	
<i>Бычкова Н.П., Лаштабега В.И., Мухина А.А.</i>	14
Смарт-контракты в предпринимательской деятельности	
<i>Гурнович Т.Г., Бухлова В.В., Духнова А.А.</i>	17
Формы и методы планирования и прогнозирования деятельности предприятия в современных условиях	
<i>Колесник В.С., Конюшенко Т.А.</i>	19
Развитие аграрного сектора экономики региона в современных условиях	
<i>Коровина М.А., Мусаев М.М.</i>	23
Значение оценки объектов основных средств в повышении эффективности деятельности экономического субъекта	
<i>Мусаева Х.М.</i>	27
Основные понятия и принципы формирования региональной экономической политики	
<i>Положенцева Ю.С., Масалев Я.В., Мусаева Б.М.</i>	30
Анализ инвестиционной активности в странах БРИКС	
<i>Саенко И.И., Косян М.С., Паненкова Н.Н.</i>	34
Применение маркетинга персонала при решении проблемы текучести кадров в организации	

Современные финансовые исследования

<i>Гурнович Т.Г., Бухлова В.В., Духнова А.А.</i>	37
Приемы планирования и прогнозирования денежных потоков предприятия	
<i>Дьяков С.А., Подмогильная Ю.А., Савина В.А.</i>	39
Управление потенциалом финансовой стабильности кризисных предприятий	

Современные проблемы управления

<i>Авдеева И.Л., Мусаева Х.М.</i>	42
Управление коммуникационными процессами как инструмент повышения эффективности деятельности современных организаций	
<i>Возмилова А.О.</i>	47
Разработка контент-стратегии для образовательного центра «Beauty events» с использованием smm-инструментов	
<i>Иванова И.Г., Подмогильная Ю.А.</i>	51
Методы оценки эффективности управленческого решения	
<i>Иванова И.Г., Савина В.А.</i>	53
Принятие управленческих решений, методы и инструменты	
<i>Парахина Л.В., Мусаева Б.М.</i>	56
Управление адаптацией персонала в организациях	
<i>Саенко И.И., Куклин И.С., Романика Н.А.</i>	60
Управление человеческими ресурсами как аспект повышения конкурентоспособности предприятия в глобальном обществе	
<i>Шальгин А.А., Мусаев М.М.</i>	63
Управление мотивацией персонала производственного предприятия в условиях риска и неопределенности	
<i>Информация и сообщения</i>	69

CONTENT

Modern economic research

<i>Al-Sadooni Z.F.K.</i>	4
Organizational basis for building the internal control system of a state institution	
<i>Badusheva V.D. (scientific supervisor Ustinova O.E.)</i>	8
Features of evaluating the effectiveness of internet services for pharmaceutical market participants	
<i>Bychkova N.P., Voropaeva E.V.</i>	11
Liquidated damages as a new way to protect civil rights in the framework of business activities	
<i>Bychkova N.P., Lashtabega V.I., Mukhina A.A.</i>	14
Smart contracts in business activities	
<i>Gurnovich T.G., Bukhlova V.V., Dukhnova A.A.</i>	17
Forms and methods of planning and forecasting the company's activities in modern conditions	
<i>Kolesnik V.S., Konyushenko T.A.</i>	19
Development of the agricultural sector of the region's economy in modern conditions	
<i>Korovina M.A., Musaev M.M.</i>	23
The significance of assessing objects of fixed assets in increasing the efficiency of an economic subject	
<i>Musaeva Kh.M.</i>	27
Basic concepts and principles of formation of regional economic policy	
<i>Polozhentseva Yu.S., Masalev Ya.V., Musaeva B.M.</i>	30
Analysis of investment activity in the BRICS countries	
<i>Sayenko I.I., Kosyan M.S., Panenkova N.N.</i>	34
The use of personnel marketing in solving the problem of staff turnover in the organization	

Modern financial research

<i>Gurnovich T.G., Bukhlova V.V., Dukhnova A.A.</i>	37
Methods of planning and forecasting of cash flows of the enterprise	
<i>Dyakov S.A., Podmogilnya Yu.A., Savina V.A.</i>	39
Financial stability potential management crisis enterprises	

Modern management problems

<i>Avdeeva I.L., Musaeva Kh.M.</i>	42
Communication process management as a tool to improve the efficiency of modern organizations	
<i>Vozmilova A.O.</i>	47
Development of a content strategy for the educational center "Beauty events" using smm tools	
<i>Ivanova I.G., Podmogilnya Yu.A.</i>	51
Methods for assessing the efficiency of a management decision	
<i>Ivanova I.G., Savina V.A.</i>	53
Management decision-making, methods and tools	
<i>Parakhina L.V., Musaeva B.M.</i>	56
Management of staff adaptation in organizations	
<i>Saenko I.I., Kuklin I.S., Romanika N.A.</i>	60
Human resource management as an aspect of increasing the competitiveness of an enterprise in a global society	
<i>Shalygin A.A., Musaev M.M.</i>	63
Management of personnel motivation in the production enterprise under conditions of risk and uncertainty	
<i>Information and messages</i>	69

Современные экономические исследования Modern economic research

EDN: DNTVHW



З.Ф.К. Аль-Садуни – аспирант, экономический факультет, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия,
Z.F.K. Al-Sadooni – PhD student, Faculty of Economics, Kuban State University, Krasnodar, Russia.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ORGANIZATIONAL BASIS FOR BUILDING THE INTERNAL CONTROL SYSTEM OF A STATE INSTITUTION

Аннотация: Необходимым условием эффективности деятельности органов государственного управления также выступает качественная реализация именно контрольной функции. Внутренний контроль выступает одним из значимых условий предупреждения рисков, а грамотно построенная система внутреннего контроля дает возможность минимизировать негативные последствия деятельности экономического субъекта. При построении системы внутреннего контроля внутри государственного учреждения следует учитывать уровень бюджетного финансирования, объемы финансирования.

В реализации процесса внедрения процедур внутреннего контроля в государственных учреждениях особое внимание должно быть уделено мерам организационного характера, а именно: систематизации работы надзорных органов, выполняющих контрольные функции за деятельностью государственных учреждений; а также созданию отдельной структурной единицы для выполнения функции контроля внутри учреждения. В статье представлена рекомендуемая структура системы внутреннего контроля государственного учреждения при наличии и отсутствии выделенного отдела внутреннего контроля.

Abstract. A necessary condition for the effectiveness of the activities of government bodies is also the high-quality implementation of precisely the control function. Internal control is one of the most important conditions for preventing risks, and a well-built internal control system makes it possible to minimize the negative consequences of the activities of an economic entity. When building an internal control system within a public institution, one should take into account the level of budget funding, the amount of funding.

In the implementation of the process of introducing internal control procedures in public institutions, special attention should be paid to organizational measures, namely: systematization of the work of supervisory bodies that perform control functions over the activities of public institutions; as well as the creation of a separate structural unit to perform the function of control within the institution. The article presents the recommended structure of the internal control system of a state institution in the presence and absence of a dedicated internal control department.

Ключевые слова: система внутреннего контроля, контрольные функции, эффективность системы внутреннего контроля, процедуры бухгалтерского контроля.

Keywords: internal control system, control functions, effectiveness of the internal control system, accounting control procedures.

Построению систем внутреннего контроля внутри экономических субъектов, независимо от их формы собственности, подчиненности и источников финансирования, отводится весьма важная роль. Это обусловлено тем, что внутренний контроль выступает одним из значимых условий предупреждения рисков, а грамотно построенная система внутреннего контроля дает возможность минимизировать негативные последствия деятельности экономического субъекта. Если говорить о внутреннем контроле с позиций государственного управления, то можно отметить, что необходимым условием эффективности деятельности органов государственного управления также выступает качественная реализация именно контрольной функции.

Перед государственными учреждениями стоит решение двух ключевых задач:

- с одной стороны, они должны обеспечить рациональное использование ресурсов, выделяемых на содержание и функционирование их аппарата;
- с другой стороны, обязаны контролировать рациональность распределения и использования бюджетных средств в подведомственных учреждениях.

При построении системы внутреннего контроля внутри государственного учреждения следует учитывать его индивидуальные особенности, в частности уровень бюджетного финансирования, объемы финансирования. Так при незначительных объемах финансового обеспечения контрольные функции могут быть исполнены непосредственно руководителем учреждения, а при значимых фи-

нансовых поступлениях целесообразно выделить самостоятельную штатную единицу, либо создание специализированного структурного подразделения.

Обязанности работников, реализующих контрольные функции в государственном учреждении обобщены на рисунке 1.

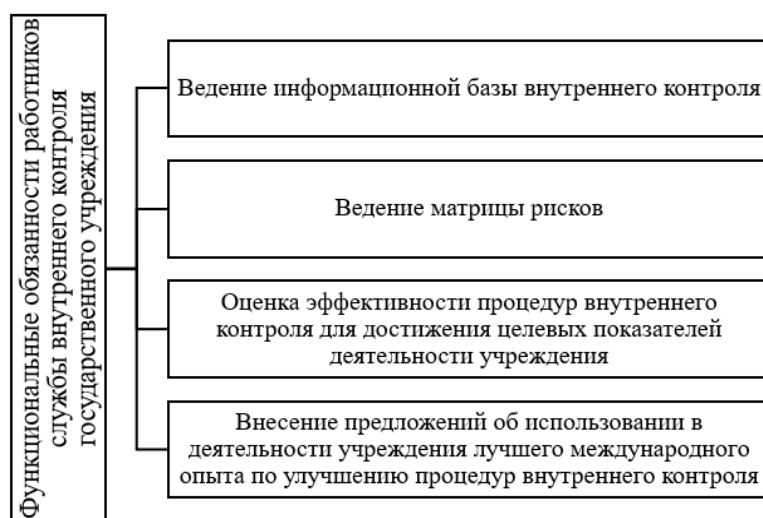


Рисунок 1 - Функциональные обязанности работников службы внутреннего контроля государственного учреждения

Среди основных задач отдела внутреннего контроля можно выделить следующие:

- оценка эффективности процедур бухгалтерского контроля для выявления ошибок и искажений учетных данных;
- взаимодействие с руководителем учреждения по вопросам согласования плановых и выборочных проверок;
- постоянное улучшение СВК, включая внесение предложений руководству по обновлению информационных систем в целях повышения эффективности действующей СВК;
- формирование предложений о внесении изменений и дополнений во внутренние организационные документы в целях улучшения СВК и обеспечения интеграции внутреннего контроля с основными процессами учреждения;
- подготовка отчета для руководства о результатах внутреннего контроля, выявленных ошибках и искажениях, сформированных предложениях по устранению данных ошибок.

В реализации процесса внедрения процедур внутреннего контроля в государственных учреждениях особое внимание должно быть уделено мерам организационного характера, а именно:

- а) систематизации работы надзорных органов, выполняющих контрольные функции за деятельностью государственных учреждений;
- б) создание отдельной структурной единицы – отдела внутреннего контроля в государственных учреждениях, имеющих значительные объемы бюджетного финансирования.

Функционирующая в государственном учреждении система внутреннего контроля должна в полной мере отвечать требованиям надзорного органа. В этом случае с большой уверенностью можно предполагать, что учетная информация у такого учреждения обладает высокой достоверностью.

В целях подтверждения соответствия необходимым требованиям выполнения контрольных функций у каждого конкретного бюджетополучателя средств, ведомственные учреждения могут запрашивать у руководителей госучреждений, находящихся в их ведении, отчет по упрощенной форме о результатах оценки действующей системы внутреннего контроля, а также о результатах реализации процедур внутреннего контроля.

В рамках указанного отчета руководства государственного учреждения может содержаться информация о проводимых проверках, сроках их проведения и результатах. Периодичность представления отчетов руководства госучреждений в вышестоящие организации оговаривается в каждом конкретном случае индивидуально и зависит от ряда факторов, в том числе и от объемов финансирования учреждения.

Процедура представления отчетности в вышестоящие учреждения и надзорным органам выполняет мотивационную функцию для руководителей учреждений в построении эффективной системы внутреннего контроля. Это является довольно актуальным, поскольку на сегодняшний день существует проблема низкой заинтересованности руководителей и сотрудников госучреждений в реализации их контрольных функций. Руководители учреждений должны осознать свою ответственность за организацию эффективной системы внутреннего контроля, а также четко понимать те преимущества, которые они получают в результате качественной реализации контрольной функции. К таким преимуществам относится, например, сокращение числа контрольно-надзорных мероприятий, реализуемых в отношении учреждения.

Также менее важным фактором организации эффективной системы внутреннего контроля государственного учреждения является достижение целей его деятельности. Лучший опыт реализации контрольных функций целесообразно донести до руководства госучреждений, что можно сделать путем распространения периодических изданий и публикаций надзорных органов.

Как было отмечено выше, для госучреждений с незначительным оборотом финансовых средств функции по управлению системой внутреннего контроля, назначению графиков проверок и проведению этих проверок возлагаются на руководителя учреждения. Основной акцент при реализации полномочий учреждений с небольшим оборотом должен быть смещен на обеспечение качества учетно-аналитических процессов, для чего необходимо, чтобы они обладали автоматизированными системами учета, информация из которых может выгружаться и предоставляться руководителю учреждения, а также сотруднику надзорного органа по его запросу, и использоваться для подтверждения совершаемых операций.

В таблице 1 представлена рекомендуемая структура системы внутреннего контроля при наличии и отсутствии выделенного отдела внутреннего контроля.

Таблица 1 – Рекомендуемая структура системы внутреннего контроля в государственном учреждении [Источник: составлено автором]

Признак	Характеристика	
Обязанности по организации СВК	Руководитель учреждения	Отдел внутреннего контроля
Ответственный за обеспечение эффективности СВК	Руководитель учреждения	Руководитель учреждения
Тип интеграции	Горизонтальная (от руководителя к исполнителям)	Вертикальная (от руководителя к отделу внутреннего контроля)
Основные способы проверки эффективности СВК	Оценка эффективности при помощи системы сбалансированных показателей (ССП)	Тестирование Оценка эффективности с точки зрения обеспечения качества учетных процессов Оценка эффективности при помощи ССП
Компоненты внутреннего контроля	Бухгалтерский контроль Административный контроль Оценка рисков (ограничено)	Административный контроль Бухгалтерский контроль Мониторинг Оценка рисков
Внешний контроль за эффективностью СВК	Да (отчет о результатах оценки для Департамента ВК)	Нет (отчет отдела внутреннего контроля для руководителя)
Основные контрольные мероприятия	- формирование графика плановых проверок; - взаимодействие со службой аудита по вопросам оценки СВК; - консультирование с Департаментом по вопросам улучшения дизайна СВК	- ведение информационной базы ВК; - формирование графика плановых и выборочных проверок; - ведение матрицы рисков; - взаимодействие со службой аудита по вопросам улучшения СВК; - оценка эффективности СВК; - создание методической основы ВК
Использование отчетности по ВК	Используется руководителем для удостоверения надежности СВК и подготовки информации для Департамента	Предоставление руководителю учреждения полной информации о текущем состоянии и развитии СВК, внесение предложений для улучшения СВК

Организация системы внутреннего контроля с использованием рекомендуемой структуры позволит учесть потребности и масштабы деятельности государственного учреждения. Для учреждений, относящихся к первой группе, актуальна горизонтальная интеграция системы внутреннего контроля, в которой руководитель возьмет на себя ответственность по тестированию данной системы, оценке эффективности процедур внутреннего контроля для достижения целей учреждения. Для

учреждения второй группы следует сконцентрироваться на вертикальной интеграции, в которой отдел внутреннего контроля будет взаимодействовать со всеми структурными единицами учреждения в целях определения эффективности системы внутреннего контроля и внесения улучшений в процедуры внутреннего контроля.

Источники:

1. Аббас Х. А. Оценка системы внутреннего контроля в неправительственных организациях / Х. А. Аббас, Ф.Ф. Хадаб // Журнал бухгалтерских и финансовых исследований. – 2018. – №11. – С. 63–82.
2. Говдя В.В. Учетно-контрольное обеспечение финансовой деятельности экономического субъекта и его финансовая безопасность / В. В. Говдя, Ж. В. Дегальцева, З. И. Кругляк, В. Р. Кругляк // Естественно-гуманитарные исследования. – 2022. – № 40(2). – С. 369-375.
3. Петрушина О.М. Деятельность таможенных органов в системе валютного регулирования и валютного контроля: современное состояние и направления развития / О. М. Петрушина, А. А. Елистратова, Ю. Ю. Чайковская, И. А. Дзирун // Вестник Академии знаний. – 2022. – № 48(1). – С. 455-460.
4. Подкопаева Е. В. Развитие институциональной структуры внутреннего государственного финансового контроля: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук; 08.00.10 - Финансы, денежное обращение и кредит. - Санкт-Петербург, 2020. - С. 19.
5. Ремезков А. А. Роль государства в развитии интеграционных связей / А. А. Ремезков, В. В. Говдя, Ж. В. Дегальцева // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2004. – № 7. – С. 117-131.
6. Руководство для отделов внутреннего аудита в министерствах (2017): Республика Ирак, Федеральное бюро финансового надзора, Департамент технических вопросов и исследований [Электронный ресурс] / URL: <https://www.uoanbar.edu.iq/eStoreImages/Bank/3919.pdf>.
7. Сафонова М. Ф. Бизнес-процессы под призмой системы внутреннего контроля в организациях сельскохозяйственной направленности / М. Ф. Сафонова, А. А. Танцур // Естественно-гуманитарные исследования. – 2021. – № 35(3). – С. 290-297.
8. Хазем Х. А. Путь к науке ревизии и аудита. – Ливия, Национальный книжный дом, 2003. – 244 с.
9. Хусейн Н. К., Хассан А. М. Роль внутреннего контроля в защите активов и средств организации: прикладное исследование в Вавилонском университете // Журнал Вавилонского университета гуманитарных наук. – 2008. – №15. – С. 899-908.

References:

1. Abbas H. A. Assessment of the internal control system in non-governmental organizations / H. A. Abbas, F.F. Hadab // Journal of accounting and financial research. - 2018. - No. 11. – P. 63–82.
2. Govdya V.V. Govdya VV, Degaltseva Zh. V., Kruglyak ZI, Kruglyak VR Accounting and control support of the financial activity of an economic entity and its financial security // Natural Humanitarian Research. - 2022. - No. 40(2). - S. 369-375.
3. Petrushina O.M. Petrushina OM, Elistratova AA, Chaikovskaya Yu.Yu., Dzirun IA // Bulletin of the Academy of Knowledge. - 2022. - No. 48(1). - S. 455-460.
4. Podkopayeva E. V. Development of the institutional structure of internal state financial control: dissertation for the degree of candidate of economic sciences; 08.00.10 - Finance, money circulation and credit. - St. Petersburg, 2020. - P. 19.
5. Remezkov A. A. The role of the state in the development of integration ties / A. A. Remezkov, V. V. Govdya, Zh. V. Degaltseva // Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University. - 2004. - No. 7. - P. 117-131.
6. Guidelines for internal audit departments in ministries (2017): Republic of Iraq, Federal Bureau of Financial Supervision, Department of Technical Affairs and Research [Electronic resource] / URL: <https://www.uoanbar.edu.iq/eStoreImages/Bank/3919.pdf>.
7. Safonova M. F. Business processes under the prism of the internal control system in agricultural organizations / M. F. Safonova, A. A. Tantsura // Natural Humanitarian Research. - 2021. - No. 35(3). – S. 290-297.
8. Hazem H. A. Path to the science of revision and audit. - Libya, National Book House, 2003. - 244 p.
9. Hussein N. K., Hassan A. M. The role of internal control in protecting the assets and means of the organization: an applied study at the University of Babylon // Journal of the Babylon University for the Humanities. - 2008. - No. 15. – S. 899-908.



В.Д. Бадушева – обучающаяся факультета высшей школы управления, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия, vika.badusheva@bk.ru,

V.D. Badusheva – student of the faculty of the Higher School of Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.

Научный руководитель: О.Е. Устинова – к.э.н., доцент департамента менеджмента и инноваций, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия, oeustinova@fa.ru,

Scientific supervisor: O.E. Ustinova – candidate of economic sciences, associate professor of the department of management and innovation, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНТЕРНЕТ-СЕРВИСОВ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО РЫНКА FEATURES OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF INTERNET SERVICES FOR PHARMACEUTICAL MARKET PARTICIPANTS

Аннотация. Фармацевтика является одной из наиболее перспективных рыночных отраслей, переживающих процесс цифровой трансформации. По мере интеграции цифровых технологий в фармацевтическую промышленность все большее количество субъектов экономических отношений пользуются услугами различных интернет-сервисов, выступающих в качестве новых каналов продажи лекарственных препаратов. Данный научный труд направлен на оценку эффективности ряда интернет-сервисов на фармацевтическом рынке России как с точки зрения удовлетворения интересов фармацевтических компаний, так и с точки зрения удовлетворения потребностей покупателей фармацевтической продукции. Для достижения обозначенной цели были поставлены следующие цели: рассмотрение особенностей различных количественных и качественных методов оценки эффективности – экспертных методов, методов анализа ссылок, методов веб-оценки и др., сравнительный анализ количественных показателей веб-оценки интернет-сервисов Apteka.ru, Zdravcity.ru и Shop.evalar.ru, описание метода реагирования на возможные риски информационной безопасности – метода ожидаемых потерь.

Abstract. Pharmacy is one of the most promising market industries undergoing the process of digital transformation. With the integration of digital technologies into the pharmaceutical industry, an increasing number of subjects of economic relations use the services of various Internet services that act as new channels for the sale of medicines. This scientific work is aimed at evaluating the effectiveness of a number of Internet services in the pharmaceutical market of Russia both from the point of view of meeting the interests of pharmaceutical companies and from the point of view of meeting the needs of buyers of pharmaceutical products. To achieve this goal, the following goals were set: consideration of the features of various quantitative and qualitative methods of evaluating effectiveness – expert methods, link analysis methods, web evaluation methods, etc., comparative analysis of quantitative indicators of web evaluation of Internet services Apteka.ru, Zdravcity.ru and Shop.evalar.ru, description of the method of responding to possible information security risks – the method of expected losses.

Ключевые слова: фармацевтический рынок, цифровая трансформация, интернет-сервисы, веб-аналитика, эффективность, автоматическая оценка.

Keywords: pharmaceutical market, digital transformation, internet services, web analytics, efficiency, automatic evaluation.

В условиях первостепенной важности развития фармацевтического рынка как средства удовлетворения потребностей населения в улучшении здоровья, его сохранении, осуществлении профилактики болезней, что является фактором обеспечения нормальной жизнедеятельности человека, функционирование интернет-сервисов для участников данного рынка выступает в качестве одного из ключевых направлений цифровой трансформации фармацевтической отрасли в Российской Федерации. Кроме того, повышение эффективности указанных интернет-сервисов с точки зрения деятельности фармацевтических компаний является фактором, обеспечивающим формирование их конкурентных преимуществ и достижение цифрового лидерства. Использование интернет-сервисов позволяет расширить деятельность компаний, осуществляющих торговлю фармацевтической продукцией, например, посредством организации электронной торговли, а также облегчает способы приобретения фармацевтической продукции потребителями и получения о ней информации. В данных условиях вопрос об особенностях оценки эффективности интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка вызывает повышенный интерес.

Различные стороны вопроса об особенностях оценки эффективности интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка рассматриваются такими отечественными учеными, как А.А. Веселова, В.М. Лаврищева, Л.Е. Карпов, А.Н. Томилин и др., а также такими зарубежными исследователями, как А. Krizanova, Z. Tao, Si Jun B., D. Perell и др.

Целью данного исследования выступает анализ различных показателей (ежемесячная и ежегодная посещаемость, количество просмотров, оценочная стоимость, доходы от рекламы и др.) веб-оценки ряда основных интернет-сервисов на фармацевтическом рынке России для выявления наиболее эффективного из них.

Методологию исследования составляет системный подход, при котором учитываются результаты научной деятельности современных отечественных и зарубежных ученых. На основе использования экспертного метода и инструментов веб-аналитики получены результаты оценки эффективности интернет-сервисов. Анализ характеристик интернет-сервисов определяют их значимость для субъекта экономических отношений (компания, организации, физического лица и др.) с точки зрения удовлетворения его потребностей, оказывая влияние на его поведение и стимулируя осуществить выбор в их пользу. При этом эффективность использования интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка может определяться посредством применения различных методов и инструментов, оптимальными, среди которых с учетом практического применения могут быть выделены экспертные методы с использованием табличных данных. «Метод экспертных оценок заключается в определении мнений экспертов и формирование на их основе необходимой информации, ее анализ проводится при помощи логических и математико-статистических методов» [5].

В процессе оценки эффективности интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка необходимо выявить место, которое занимают данные сервисы в веб-пространстве, что, например, предполагает оценку степени охвата ими аудитории, потребителей и т.д. Соответственно, в данном случае целесообразно применение методов, основанных на анализе веб-пространства, среди которых могут быть выделены следующие:

– методы оценки удобства использования на основе пользователей, выступающих участниками фармацевтического рынка, т.е. потребляющих фармацевтическую продукцию, в частности, посредством интернет-сервисов. Данные методы следует отнести к субъективным методам оценки. Их использование целесообразно с целью выявления, например, имиджа фармацевтической компании и влияние на него интернет-сервисов и т.д. [2];

– методы оценки удобства использования на основе оценщиков. Данные методы относятся к группе методов экспертной оценки. «Их сущность проявляется в определении удобства использования и эффективности применения интернет-сервисов такими субъектами, как эксперты в области функционирования исследуемых сервисов» [3];

– методы веб-оценки. Данные методы предполагают изучение Интернета как целостного явления и места в нем интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка, подсчитывая статистику подробного использования интернет-сервиса и предоставляя данные о веб-трафике, видимости, связности, ранжировании и общем влиянии интернет-сервиса на эффективность деятельности фармацевтических компаний. Методы веб-оценки работают на сравнении конкретного интернет-сервиса с другими подобными и всей областью Интернета;

– методы анализа ссылок. Анализ ссылок изучает топологию интернет-сервисов, предполагая, что качество веб-страницы зависит от ее ссылок. Есть два важных метода, которые используют анализ ссылок: «PageRank и вебометрия. Инструмент PageRank был изобретен вместе с поисковой системой Google ее создателями Пейджем и Брином. Google PageRank – это алгоритм анализа ссылок, названный в честь Ларри Пейджа, который присваивает числовой вес каждой гиперссылке, и каждая страница имеет рассчитанный PageRank на основе количества и качества ссылок, указывающих на нее» [9]. Следует отметить, что Google учитывает более 100 факторов при анализе ссылок, но PageRank является основным при упорядочивании результатов поиска. Этот инструмент является надежным источником информации о популярных и давно созданных интернет-сервисах [7].

В данном случае для оценки эффективности интернет-сервисов целесообразно использовать инструменты автоматической оценки интернет-сервисов и инструменты веб-аналитики, к которым могут быть отнесены такие, как «валидаторы W3C и проверка популярности ссылок, представляющие собой программное обеспечение, которое автоматизирует сбор данных об использовании интерфэйса и выявляет потенциальные веб-проблемы. Их данные косвенно используются в качестве некоторой основы для денежной оценки [8].

Среди инструментов веб-аналитики в качестве наиболее популярных могут быть выделены такие, как Google Analytics и Alexa, которая вычисляет рейтинг трафика, анализируя использование веб-страниц пользователями панели инструментов в течение трех или более месяцев в качестве комбинированного показателя просмотров страниц и количества посетителей интернет-сервиса.

Практическая оценка эффективности интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка свидетельствует о том, что наиболее оптимальными показателями для обеспечения результа-

тивности данной оценки являются: посещаемость данных сервисов, количество просмотров, оценочная стоимость, доход от рекламы и т.д. (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели веб-оценки исследуемых интернет-сервисов на фармацевтическом рынке России (2021 г.)

Показатели веб-оценки	Apteka.ru	Zdravcity.ru	Интернет-сервис компании «Эвалар»
Ежемесячная посещаемость (чел.)	485 254	166 190	75 150
Ежегодная посещаемость (чел.)	6 001 880	2 055 525	929 500
Ежемесячные просмотры (количество)	1 941 007	664 750	300 615
Ежегодные просмотры (количество)	24 007 390	8 221 974	3 718 169
Оценочная стоимость (долл.)	3 262 606	189 352	22 975
Оценка качества по 100-балльной шкале	51	37	44
Ежемесячный доход с рекламы (долл.)	5 823	1 994	901
Ежегодный доход с рекламы (долл.)	72 022	24 665	11 154

Источник: составлено автором на основе [1,6]

Следовательно, анализ показателей веб-оценки ряда основных интернет-сервисов на фармацевтическом рынке России свидетельствует о том, что наибольшую ценность среди них имеет интернет-сервис Apteka.ru, что демонстрирует ежемесячная и ежегодная посещаемость; количество просмотров; оценочная стоимость; доходы от рекламы и т.д. При этом эффективность использования интернет-сервисов следует рассматривать с двух позиций:

– с точки зрения финансовой прибыли, которую приносит использование исследуемых сервисов для фармацевтических компаний. В данном случае наиболее оптимальными с точки зрения практического применения являются методы экспертной оценки, например, опрос экспертов (профессиональных участников фармацевтического рынка) по таким критериям оценки, как затраты на обслуживание интернет-ресурса, наличие квалифицированных сотрудников; прозрачность отчетности и т.д.

– с точки зрения удовлетворения потребностей населения в фармацевтической продукции. В данном случае эффективным методом является социологический опрос, который может проводиться, например, посредством задействования социальных сетей по таким показателям, как степень использования потребителями интернет-сервисов для покупки фармацевтической продукции; оценка потребителями таких характеристик интернет-сервисов, как легкость поиска товара, быстрота обслуживания и т.д.

Определяя эффективность использования интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка, следует учитывать возможные риски информационной безопасности, вероятность которых значительно возрастает в связи с задействованием сети Интернет. Оценка влияния данных рисков на исследуемую эффективность может осуществляться посредством применения метода ожидаемых потерь ALE (Annualised Loss Expectancy), показывающего возможные потери организации в результате принятия несоответствующих мер защиты информации в процессе использования интернет-сервисов.

Применение указанного метода предполагает вычисление уровня риска, т.е. «показателя возможных потерь (ущерба), учитывая такие аспекты, как вероятность и частота проявления той или иной угрозы в течение года, возможный ущерб от ее реализации, степень уязвимости информации» в процессе использования интернет-сервисов» [4].

В целом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что оценка эффективности интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка должна проводиться с точки зрения удовлетворения интересов как фармацевтических компаний (финансовая прибыль, которую приносит для них использование исследуемых сервисов), так и с точки зрения удовлетворения потребностей населения в фармацевтической продукции. В рамках данного исследования был выявлен наиболее эффективный интернет-сервис на фармацевтическом рынке, представляющий наибольшую важность не только для потребителей фармацевтической продукции, но и для субъектов предпринимательской деятельности – Apteka.ru. Достижению результатов оценки эффективности интернет-сервисов для участников фармацевтического рынка при этом способствовало применение совокупности методов и инструментов, основными среди которых являются экспертные методы, методы и инструменты веб-оценки.

Источники:

1. Аналитические отчеты [Электронный ресурс] // Официальный сайт DSM. Точка доступа: <https://dsm.ru/marketing/> (дата обращения: 05.03.2023).
2. Веселова А.А. Онлайн-сервис для обслуживания клиентов как инструмент формирования конкурентных преимуществ компании / А.А. Веселова // Новые импульсы развития: вопросы научных исследований. 2021. № 3. С. 127-131.

3. Лаврищева В.М. Сервисные средства Интернет для решения бизнес-задач / В.М. Лаврищева, Л.Е. Карпов, А.Н. Томилин // Труды Института системного программирования РАН. 2019. № 3. С. 126-129.
4. Ляшенко Л.Ю. Подходы к измерению ценности веб-сайта / Л.Ю. Ляшенко // Управление проектами и развитием производства. 2019. № 1. С. 20-27.
5. Мутигуллин А.С. Обзор методологий разработки корпоративных информационных систем / А.С. Мутигуллин, Е.А. Прасолова // Научное обозрение. Технические науки. 2018. № 6. С. 41-47.
6. Сервис веб-аналитики [Электронный ресурс]. Точка доступа: <https://parsesite.ru/> (дата обращения: 03.01.2023).
7. Krizanova A. The Effectiveness of Marketing Communication and Importance of Its Evaluation in an Online Environment / A. Krizanova, G. Lăzăroiu, L. Gajanova // Sustainable Tourism Marketing. 2019. № 2. pp. 240-247.
8. Tao Z., Si Jun B., and Xi Bai R. Research on marketing management system based on independent ERP and business BI using fuzzy TOPSIS // Journal of Intelligent and Fuzzy Systems. 2021. № 40. pp. 247-251.
9. Perell D. Models of Internet Monetization / D. Perell // Elon journal of undergraduate research in communications. 2018. № 7. pp. 11-16.

References:

1. Analytical reports [Electronic resource] // Official website of the DSM. Access point: <https://dsm.ru/marketing/> (date of application: 05.03.2023).
2. Veselova A.A. Online service for customer service as a tool for the formation of competitive advantages of the company / A.A. Veselova // New impulses of development: issues of scientific research. 2021. No. 3. pp. 127-131.
3. Lavrishcheva V.M. Internet service tools for solving business problems / V.M. Lavrishcheva, L.E. Karpov, A.N. Tomilin // Proceedings of the Institute of System Programming of the Russian Academy of Sciences. 2019. No. 3. pp. 126-129.
4. Lyashenko L.Yu. Approaches to measuring the value of a website / L.Yu. Lyashenko // Project management and production development. 2019. No. 1. pp. 20-27.
5. Mutigullin A.S. Review of methodologies for the development of corporate information systems / A.S. Mutigullin, E.A. Prasolova // Scientific Review. Technical sciences. 2018. No. 6. pp. 41-47.
6. Web Analytics service [Electronic resource]. Access point: <https://parsesite.ru/> (accessed: 03.01.2023).
7. Krizanova A. The Effectiveness of Marketing Communication and Importance of Its Evaluation in an Online Environment / A. Krizanova, G. Lăzăroiu, L. Gajanova // Sustainable Tourism Marketing. 2019. № 2. pp. 240-247.
8. Tao Z., Si Jun B., and Xi Bai R. Research on marketing management system based on independent ERP and business BI using fuzzy TOPSIS // Journal of Intelligent and Fuzzy Systems. 2021. № 40. pp. 247-251.
9. Perell D. Models of Internet Monetization / D. Perell // Elon journal of undergraduate research in communications. 2018. № 7. pp. 11-16.

EDN: KGXIHU



Н.П. Бычкова – к.ю.н., доцент кафедры гражданского права, Северо-Кавказский филиал Российского государственного университета правосудия, Краснодар, Россия, nbichkova97@gmail.com,

N.P. Vyckhova – candidate of legal sciences, associate professor of the department of civil law, North Caucasus Branch of the Russian State University of Justice, Krasnodar, Russia;

Е.В. Воропаева – обучающаяся факультета подготовки специалистов для судебной системы, юридический факультет, Северо-Кавказский филиал Российского государственного университета правосудия, Краснодар, Россия, evochka_kam25@mail.ru,

E.V. Voropaeva – student of the faculty of training specialists for the judicial system, faculty of law, North Caucasus Branch of the Russian State University of Justice, Krasnodar, Russia.

ЗАРАНЕЕ ОЦЕНЁННЫЕ УБЫТКИ КАК НОВЫЙ СПОСОБ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ В РАМКАХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ LIQUIDATED DAMAGES AS A NEW WAY TO PROTECT CIVIL RIGHTS IN THE FRAMEWORK OF BUSINESS ACTIVITIES

Аннотация. Свобода гражданского оборота обеспечивается законодательно установленным основополагающим принципом диспозитивности. Включение в договор положений о заранее оценённых убытках, несмотря на отсутствие такой возможности в действующем законодательстве, в полной мере соответствует закону. В данной статье рассмотрено функционирование заимствованного из англо-американской правовой системы института заранее оценённых убытков или liquidated damages. На данный момент главной проблемой остаётся противоречивая судебная практика рассмотрения споров о взыскании таких убытков, так как очень часто данный институт смешивают с институтом договорной неустойки. В связи с этим в настоящей работе проведено разграничение между данными институтами, а также предложены способы усовершенствования действующего российского законодательства и более эффективное применение в договоре конструкции о заранее оценённых убытках.

Abstract. The freedom of civil turnover is ensured by the legally established fundamental principle of dispositivity. The inclusion of provisions on estimated losses in the contract, despite the absence of such a possibility in the current legislation, fully complies with the law. This article examines the functioning of the institute of liquidated damages borrowed from the english and american legal system. At the moment, the main problem remains the contradictory judicial practice of considering disputes on the recovery of such damages, since very often this institution is confused with the institution of contractual penalty. In this regard, in

this paper, a distinction is made between these institutions, as well as ways to improve the current Russian legislation and more effective application of the construction of estimated losses in the contract are proposed.

Ключевые слова: договор, заранее оценённые убытки, неустойка, способы защиты гражданских прав.

Keywords: liquidated damages, contract, penalty, ways to protect civil rights.

В настоящий момент понятие института заранее оценённых убытков (liquidated damages) не нашло должного отражения в российском законодательстве. В то же время нельзя утверждать, что данный институт не применяется на практике. Заранее оценённые убытки берут своё начало из общего права, и это связано с тем, что в англо-американской правовой системе запрещены неустойки, так как любая мера ответственности должна носить компенсационный характер. В качестве замены неустойки возможно взыскание liquidated damages, однако суд должен убедиться, что стороны действительно заранее согласовали данное условие без применения скрытой неустойки. В связи с этим возникает несколько закономерных вопросов: возможно ли применение института заранее оценённых убытков в российском праве? Как соотносится неустойка и заранее оценённые убытки? Примет ли суд во внимание положение договора о согласовании сторонами размера заранее оценённых убытков?

Цель данной статьи – привлечь внимание предпринимателей к институту заранее оценённых убытков: недостаточно широко признанному и легально отсутствующему в действующем российском праве, но одновременно обладающему определёнными преимуществами.

Стабилизация гражданского оборота во многом зависит от учётов рисков нарушения условий договора. Применение в условиях договора заранее оценённых убытков позволяет не доказывать размер фактически понесённых убытков в суде, и поэтому является достаточно эффективным средством правовой защиты. В юридической литературе заранее оценённые убытки понимают, как установленная договором денежная сумма, которая представляет собой оценку предполагаемых убытков, подлежащих уплате в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения положений договора. Условия о заранее оценённых убытках должны либо определять конкретную денежную сумму, либо механизм её расчёта. Данная сумма взыскивается вместо фактических убытков, которые иногда и могут отсутствовать. Использование этого института имеет преимущества в том случае, если расчёт фактически понесённых убытков представляется затруднительным.

Очень близким по смыслу к заранее оценённым убыткам является договорная неустойка, под которой следует понимать определённую денежную сумму, которую должник обязан уплатить кредитору в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательства (п. 1 ст. 330 ГК РФ). Существенным отличием неустойки от заранее оценённых убытков является то, что заранее оценённые убытки необходимо рассчитать в целях соблюдения принципа добросовестности, соразмерности и разумности. Цель неустойки – штрафная и обеспечительная, в то время как заранее оценённых убытков – компенсационная. Воля сторон на определение убытков заранее направлена исключительно на восстановление имущественного положения одной из сторон в случае несоблюдения условий договора. Поэтому к институту заранее оценённых убытков не должны по аналогии применяться правила о договорной неустойке.

Одним из основных принципов, который обеспечивает свободу гражданского оборота и гибкое ведение бизнеса, является законодательно установленный принцип свободы договора. Данный принцип является частным случаем фундаментального гражданско-правового принципа диспозитивности, согласно которому субъекты правоотношений приобретают и осуществляют свои права по своей воле и в своём интересе. Включение в договор положений о заранее оценённых убытках, несмотря на отсутствие такой возможности в Гражданском Кодексе РФ, в полной мере соответствует рассмотренным принципам, что также подтверждается позицией некоторых арбитражных судов [1].

В то же время в российской правоприменительной системе встречаются примеры признания судом заранее оценённых убытков как неустойку. Это проявляется в том, что суд удовлетворяет иск о взыскании неустойки, однако в договоре закреплено положение о возмещении именно заранее оценённых убытков, оправдывая свою позицию тем, что правовая природа данного положения аналогична правовой природе неустойки [2]. В другом споре суд посчитал установление в договоре сторонами заранее определённого размера убытков в качестве неустойки за нарушение обязательства [3].

Несмотря на достаточно противоречивую судебную практику ещё в 2013 году Президиум Высшего Арбитражного суда РФ в Информационном письме от 26 февраля 2013 года № 156 выразил довольно ясную позицию по рассматриваемым вопросам. В первую очередь суд признал, что институт заранее оценённых убытков в общем соответствует основам правопорядка России при отсутствии его полного аналога в российском законодательстве (пункт 5). Однако суд установил критерии соответствия данного института основам российского правопорядка: «если размер заранее установленных

убытков настолько аномально высок, что многократно превышает тот их размер, который стороны могли разумно предвидеть при заключении договора; если при согласовании размера этих убытков имелись очевидные признаки злоупотребления свободой договора» (пункт б). Таким образом, установление в договоре условий о компенсации заранее оценённых убытков с точки зрения российского права является законным.

Подводя итог, следует отметить, что правоприменительная практика более корректно, чем ранее воспринимает положения договора о заранее оценённых убытках и всё реже отождествляет их с договорной неустойкой. Однако единой судебной практики по данному вопросу всё ещё не сложилось. В связи с этим целесообразно рассмотреть несколько путей решения данной проблемы.

Статья 15 Гражданского кодекса РФ предусматривает такой способ защиты гражданских прав как взыскание убытков. Применение института заранее оценённых убытков в условиях договора является частным случаем использования данного способа защиты прав. Таким образом, предлагаем внести изменения в действующую статью 15 ГК РФ и дополнить пункт 1 абзацем 2 следующего содержания: если по условиям обязательства предусмотрен размер заранее оценённых убытков или порядок их расчёта, то лицо, право которого было нарушено неисполнением данного обязательства вправе требовать уплаты согласованной суммы независимо от фактического ущерба. При этом установленная сумма может быть уменьшена судом до разумного предела в случаях, когда она в значительной степени не соответствует причинённому ущербу.

Но в то же время, возможно, внесения изменений в действующее законодательство будет недостаточно, так как вопросы правоприменения в данном случае не менее важны. Совершенствование института заранее оценённых убытков и его более широкое использование может быть достигнуто благодаря применению комплексного подхода, который бы включал как изменение в правовом регулировании, так и в правоприменении. В связи с этим предлагаем на практике уделять особое внимание вносимым в договор условиям, так как именно от них будет во многом зависеть эффективность правовой защиты в случаях неисполнения обязательства. Для достижения цели взыскания заранее установленных в договоре убытков и для избежания признания их неустойкой судом, сторонам в договоре следует указать не чётко фиксированную сумму за период нарушения исполнения обязательства, а подробно определить порядок подсчёта убытков, основываясь на определённых критериях, влияющих на предпринимательские риски. Подобное успешное применение данного института подтверждается судебной практикой [4].

Полагаем, что применение в предпринимательских правоотношениях института заранее оценённых убытков позволяет минимизировать риск неисполнения обязательств по заключённому договору и таким образом благоприятно отразиться на дальнейшем судебном исходе дела. Следует иметь в виду, что условие должно быть сформулировано так, чтобы не возникало сомнений в разумности установленного размера убытков, придавая им не штрафной, а компенсационный характер. Установление заранее оценённых убытков – это новый самостоятельный способ защиты нарушенных гражданских прав.

Источники:

1. Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда РФ от 26 ноября 2015 г. № 08АП-12937/2015 по делу № А70-6015/2015 // <https://kad.arbitr.ru/>.
2. Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 18 июня 2013 г. № 18081/12 по делу № А32-17297/2011 // <https://kad.arbitr.ru/>.
3. Постановление ФАС Уральского округа от 6 февраля 2013 г. № Ф09-13685/12 по делу № А50-11086/2012 // <https://kad.arbitr.ru/>.
4. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 09 июля 2021 г. № Ф08-5706/2021 по делу № А53-26669/2020 // <https://kad.arbitr.ru/>.
5. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 07 сентября 2020 г. № Ф09-4595/20 по делу № А47-11896/2019 // <https://kad.arbitr.ru/>.

References:

1. Resolution of the Eighth Arbitration Court of Appeal of the Russian Federation dated November 26, 2015 No. 08AP-12937/2015 in case No. A 70-6015/2015 // <https://kad.arbitr.ru/>.
2. Resolution of the Presidium of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation dated June 18, 2013 No. 18081/12 in case No. A32-17297/2011 // <https://kad.arbitr.ru/>.
3. Resolution of the Federal Antimonopoly Service of the Ural District of February 6, 2013 No. F09-13685/12 on case No. A 50-11086/2012 // <https://kad.arbitr.ru/>.
4. Resolution of the Arbitration Court of the North Caucasus District dated July 09, 2021 No. F08-5706/2021 in case No. A53-26669/2020 // <https://kad.arbitr.ru/>.
5. Resolution of the Arbitration Court of the Ural District dated September 07, 2020 No. F09-4595/20 in case No. A 47-11896/2019 // <https://kad.arbitr.ru/>.

EDN: OKRGFT



Н.П. Бычкова – к.ю.н., доцент кафедры гражданского права, Северо-Кавказский филиал Российского государственного университета правосудия, Краснодар, Россия, nbichkova97@gmail.com,

N.P. Bychkova – candidate of law, associate professor of the Department of Civil Law, North Caucasus Branch of the Russian State University of Justice, Krasnodar, Russia;

В.И. Лаштабега – обучающаяся факультета подготовки специалистов для судебной системы, юридический факультет, Северо-Кавказский филиал Российского государственного университета правосудия, Краснодар, Россия, lera.lashtabega@mail.ru,

V.I. Lashtabega – student of the faculty of training specialists for the judicial system, faculty of law, North Caucasus Branch of the Russian State University of Justice, Krasnodar, Russia;

А.А. Мухина – обучающаяся факультета подготовки специалистов для судебной системы, юридический факультет, Северо-Кавказский филиал Российского государственного университета правосудия, Краснодар, Россия, bnt120@mail.ru,

A.A. Mukhina – student of the faculty of training specialists for the judicial system, faculty of law, North Caucasus Branch of the Russian State University of Justice, Krasnodar, Russia.

СМАРТ-КОНТРАКТЫ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ SMART CONTRACTS IN BUSINESS ACTIVITIES

Аннотация. Исследования влияния информационных технологий на формирование правовой базы ведения предпринимательской деятельности набирают всё большую популярность. В первую очередь, это касается появления новых объектов прав, новых форм существования договоров, в том числе предпринимательских – смарт-контрактов. Появление смарт-контрактов обусловило необходимость изучения того, что представляет из себя смарт-контракт и распространяются ли принципы обязательственного права на отношения сторон при заключении ими данного типа договора. Хотя и существует большое количество научных работ, посвященных изучению смарт-контрактов, до сих пор многие практикующие юристы с настороженностью относятся к этому феномену. В данной статье рассматривается понятие и сущность смарт-контрактов в системе обязательного права Российской Федерации, анализируются основные аспекты взаимодействия смарт-контрактов с принципами обязательного права.

Abstract. Research on the impact of information technology on the formation of a legal framework for doing business is gaining more and more popularity. First of all, this concerns the emergence of new objects of rights, new forms of existence of contracts, including business smart contracts. The emergence of smart contracts has caused the need to study what a smart contract is and whether the principles of the law of obligations are applicable to the relations of the parties when concluding such contracts. Despite the fact that there are a large number of scientific papers devoted to the study of smart contracts, many practicing lawyers are still wary of this phenomenon. This article examines the concept and essence of smart contracts in the system of mandatory law of the Russian Federation, analyzes the main aspects of the interaction of smart contracts with the principles of mandatory law.

Ключевые слова. Смарт-контракты, законодательство, договор, блокчейн, принципы обязательного права.

Keywords. Smart contracts, legislation, contract, blockchain, principles of mandatory law.

Развитие и внедрение новых информационных технологий стали предвестниками появления совершенно новых для нашего законодательства гражданско-правовых договоров – смарт-контрактов. Данные нововведения, безусловно, позволили вывести регулирование предпринимательских правоотношений на новый уровень, ввести новые механизмы обеспечения исполнения обязательств между контрагентами-предпринимателями. Примечательно, что данные механизмы изначально базируются на запрограммированных алгоритмах, что практически сводит к нулю ошибки, которые могли стать следствием человеческого фактора.

Как известно, с 1 октября 2019 года в Российской Федерации вступил в силу Федеральный закон от 18 марта 2019 года № 34-ФЗ «О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» (Закон № 34-ФЗ), который добавил несколько «цифровых» нововведений в Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) [2]. К главным новеллам можно отнести появление нового объекта гражданских прав – цифровых прав; вместе с тем, подверглись изменениям правила, непосредственно касающиеся соблюдения формы сделки. В соответствии с упомянутыми положениями, исполненной будет считаться сделка, совершенная при помощи электронных и иных технических средств. Это позволит использовать любой способ, позволяющий достоверно определить лицо, выразившее свою волю для соблюдения требования о наличии подписи.

По сути, Законом № 34-ФЗ в статью 309 ГК РФ [1] было введено положение, исходя из которого при условии наступления определённых обстоятельств, сделка может быть исполнена контр-

агентами и без направленного на исполнение обязательства отдельно выраженного дополнительного волеизъявления, то есть путём применения информационных технологий, которые определены условиями такой сделки. В итоге данная норма ввела совершенно новый способ обеспечения исполнения обязательств - путём применения информационных технологий и технических средств [3].

Родоначальником идеи такого феномена как смарт-контракт был американский учёный Ник Сабо ещё в 1994 году, однако своё практическое применение смарт-контракты получили лишь с появлением блокчейн технологий в 2008 году [4]. Блокчейн – это цепочка блоков, содержащих определённую информацию. Данная технология приобрела особую популярность за последние несколько лет на фоне активного развития цифрового пространства.

В наше время в правовой системе Российской Федерации была предпринята попытка законодательно закрепить легальное определение смарт-контракта – это было сделано в первоначальной редакции Федерального закона № 259 «О цифровых финансовых активах, о цифровой валюте и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ». Смарт-контракт был определён как договор, заключаемый в электронной форме, исполнение прав и обязанностей по которому осуществляется путём совершения в автоматизированном порядке цифровых транзакций в строго определённом договором последовательности и при определённых им обстоятельствах. Тем не менее, в окончательном варианте это определение в законодательный акт включено не было.

По нашему мнению, необходимо также отметить, что, основываясь на указанных положениях, ряд учёных определяют смарт-контракт как подписанное в электронной форме соглашение, определяющее соблюдение прав и выполнение обязательств, путём автоматического создания цифровых записей в строго определённой им последовательности и при определении названных им обстоятельств. Смарт-контракт на основе технологий блокчейн на сегодняшний день очень удобен и практичен. Подтверждением тому является то, что после заключения договора система начинает работать в фоновом режиме, но при этом не теряет своих значимых правовых свойств.

По поводу реальной правовой природы смарт-контракта до настоящего времени не существует обобщённой позиции. Именно поэтому необходимо выделить несколько ключевых взглядов правоведов по данному вопросу:

- смарт-контракт относится к договорам. Авторы данной концепции высказывают мнение, что смарт-контракт по своей природе направлен на заключение договоров в цифровой среде и их последующего автоматического исполнения. В указанном смысле, условия, непосредственно согласованные сторонами и включённые в соответствующий программный алгоритм, могут быть определены как договорные;

- смарт-контракт нельзя отнести к договорам, а только лишь к методу их исполнения. Данная позиция обосновывается действующими положениями ГК РФ. Согласно абз. 2 п.1 ст. 160 ГК РФ, допускается совершение сделки с помощью электронных и технических средств. Также п. 2 ст. 309 ГК РФ, установлено право участников сделки исполнить обязательство, при помощи применения информационных технологий, которые predeterminedены самой сделкой, без дополнительного волеизъявления;

- смарт-контракт – это одна из форм договора. В основу этой позиции положены ст. 160 ГК РФ и ст. 434 ГК РФ, согласно которым письменная форма сделки и договора считается соблюденной в случае применения её сторонами в том числе и электронных, иных технических средств;

- смарт-контракт является одной из форм самозащиты права. Эта позиция обосновывается тем, что с помощью «оракулов» смарт-контракт гарантирует автоматическое исполнение обязательств и может интегрировать в него алгоритмы для обеспечения эффективной самозащиты.

Смарт-контракт по своей природе является достаточно сложной технологической моделью. Исходя из этого, считаем необходимым исследовать вопрос его использования в предпринимательской деятельности в контексте соответствия принципам обязательственного права РФ. Рассмотрим то, как и какие принципы осуществляются при применении сторонами смарт-контракта.

1. Принцип исполнения обязанности реализуется в момент исполнения обязательства, которое, в свою очередь, происходит в момент заключения смарт-контракта. Исполнение обязательства, которое возникает из смарт-контракта, не запрашивает отдельного волеизъявления стороны, потому как всё осуществляется автоматически, без каких-либо дополнительных действий.

2. Принцип реального исполнения понимает под собой необходимость осуществления обязательства в натуре. Именно совершение какого-либо конкретного действия является предметом обязательства. Очевиден тот факт, что автоматическое исполнение смарт-контракта обеспечивает выполнение исключительно тех действий, которые прописаны в коде программы.

3. Принцип надлежащего исполнения обязательства. Сущность самой технологии блокчейн и смарт-контракта, в частности, предполагает, что обязательство должно быть исполнено надлежаще в

полной мере, в строгом соответствии со всеми прописанными условиями, то есть с инструкциями, закреплёнными в смарт-контракте.

4. Принцип сотрудничества сторон в договорных отношениях основывается совершением сторонами каких-либо взаимодополняющих действий во взаимных интересах. Данные действия изначально не предусмотрены в договоре; они предписаны происходящей конкретной ситуацией. Соблюдение норм данного принципа представляется весьма затруднительным потому, что автоматизированная программа не имеет возможности совершить те действия, которые изначально не предусмотрены в прописанной инструкции. При этом стороны контракта могут самостоятельно оказывать необходимое содействие друг другу по таким вопросам.

5. Принцип добросовестности определяется необходимостью учёта сторонами всех законных интересов и прав другой стороны. Также данный принцип должен находить своё проявление в ходе реализации смарт-контрактов. По сути, этот принцип должен осуществляться на этапе заключения смарт-контракта и согласования всех его основных условий.

6. Принцип недопустимости одностороннего отказа от исполнения обязательства и изменения его условий в полной мере отражается в момент использования сторонами смарт-контракта. По сути, техническая невозможность отмены смарт-контракта может создавать некоторые проблемы, но также обеспечивает выполнение всех первоначальных обязательств по контракту.

7. Принцип свободы договора в роли одного из ключевых обязательственного права соотносится и при отношениях сторон при заключении смарт-контракта – стороны могут сами выбирать заключать ли им смарт-контракт, определять его условия и контрагента, определять вид договора, заключаемый с использованием данной конструкции [4].

К правовым проблемам смарт-контрактов следует относить отсутствие правового поля, то есть, по сути, в настоящее время практически нет полноценного законодательного регулирования порядка заключения и исполнения смарт-контрактов. Также проблематичен выбор права, применимое к смарт-контрактам, которые имеют транснациональный характер. Третья проблема заключается в выборе способов защиты прав, которые возникают в связи с заключением смарт-контрактов. Могут возникнуть проблемы также с выбором права, которым необходимо урегулировать отношения в случае, если контрагенты находятся в разных странах, в частности, сложности возникают с применением международного частного права. Также, одной из самых насущных проблем является проблема защиты прав участников смарт-контрактов [4], и вопрос о том, является ли смарт-контракт отдельной непоименованной формой и способом заключения договора или его необходимо рассматривать как программный код и как электронный гражданско-правовой договор [6].

Таким образом, подводя итоги, можно отметить, что на смарт-контракты в системе обязательственного права РФ в полной мере распространяются все принципы обязательственного права на всех стадиях договорного отношения. Смарт-контракт, являясь новеллой гражданского законодательства, должен обеспечивать и контролировать надлежащее исполнение все обязательств в рамках предпринимательских правоотношений за счёт специализированных встроенных математических алгоритмов без привлечение третьих лиц. Несмотря на то, что смарт-контракт обладает целым рядом преимуществ, основным из которых является невозможность изменения его условий и вмешательства в его работу, однако, данное положение является и его основным недостатком, поскольку не позволяет учесть возможные объективные обстоятельства, которые непосредственно могут повлиять на исполнение договора [4]. Отсутствие в настоящее время целостного законодательного регулирования института смарт-контрактов на практике приводит к отсутствию устоявшихся позиций судов по данной теме.

Источники:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.04.2022). ГК РФ Статья 309. Общие положения. [Электронный ресурс]: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/1cd43e51fbd4129343b325971a466ec5cd32a425/.
2. Федеральный закон «О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» от 18.03.2019 № 34-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_320398/.
3. Гавриленко, В. Электронная форма сделок и «смарт-контракты»: что это такое и как может повлиять на привычное правоприменение? 2019. [Электронный ресурс]: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/gavrilenko/1299018/>
4. Зуйкова, М. Смарт-контракты как актуальная проблема гражданского права, 2022. [Электронный ресурс]: https://zakon.ru/blog/2022/11/24/smart-kontrakty_kak_aktualnaya_problema_grazhdanskogo_prava.
5. Чурилов, А. Ю. Смарт-контракты и принципы обязательственного права // Legal Concept. – 2021. – Т. 20. – № 1. – С. 113-117.
6. Шушканов, П. А., Ряховская, Я. О. Смарт-контракты в российской правовой системе // Право и управление. – 2022. – № 10. – С. 99-105.

References:

1. The Civil Code of the Russian Federation (Part one) of 30.11.1994 No. 51-FZ (ed. of 16.04.2022). The Civil Code of the Russian Federation Article 309. General provisions. [Electronic resource]: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/1cd43e51fbd4129343b325971a466ec5cd32a425/.
2. Federal Law "On Amendments to Parts One, Two and Article 1124 of Part Three of the Civil Code of the Russian Federation" dated 18.03.2019 No. 34-FZ (latest edition). [Electronic resource]: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_320398/.
3. Gavrilenko, V. Electronic form of transactions and "smart contracts": what is it and how can it affect the usual law enforcement? 2019. [Electronic resource]: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/gavrilenko/1299018/>.
4. Zuikova, M. Smart contracts as an actual problem of civil law, 2022. [Electronic resource]: https://zakon.ru/blog/2022/11/24/smart-kontrakty_kak_aktualnaya_problema_grazhdanskogo_prava.
5. Churilov, A. Y. Smart contracts and principles of the law of obligations // Legal Concept. – 2021. – Vol. 20. – No. 1. – pp. 113-117.
6. Shushkanov, P. A., Ryakhovskaya, Ya. O. Smart contracts in the Russian legal system // Law and Management. – 2022. – No. 10. – pp. 99-105.

EDN: MZLAXO



*Т.Г. Гурнович – д.э.н., профессор кафедры организации производства и инновационной деятельности, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, gurnovich@inbox.ru,
T.G. Gurnovich – doctor of economics, professor of the department of production organization and innovation activity, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;*

В.В. Бухлова – обучающаяся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, Vbuxlova@bk.ru,

V.V. Buxlova – Student of the Faculty of Economics, Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia, Vbuxlova@bk.ru;

А.А. Духнова – обучающаяся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, adukhnova@mail.ru,

A.A. Dukhnova – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ FORMS AND METHODS OF PLANNING AND FORECASTING THE COMPANY'S ACTIVITIES IN MODERN CONDITIONS

Аннотация. В представленной статье описана актуальность применения различных методов планирования и прогнозирования в рамках деятельности предприятия. Выявлены различия между данными процессами, а также их функции. Отражены качественные характеристики, которыми должен обладать эффективный план, представлены различные классификации планирования на основе конкретных признаков. Изучены и описаны этапы, присущее планированию и прогнозированию в различных организациях.

Abstract. The article describes the relevance of the application of various methods of planning and forecasting in the framework of the company's activities. The differences between these processes, as well as their functions, are revealed. The qualitative characteristics that an effective plan should have are reflected, various classifications of planning based on specific features are presented. The stages inherent in planning and forecasting in various organizations are studied and described.

Ключевые слова: формы, методы, планирование и прогнозирование, план, этапы, особенности, качественные характеристики, функции, различия, организация.

Keywords: forms, methods, planning and forecasting, plan, stages, features, qualitative characteristics, functions, differences, organization.

В современных условиях достаточно сложно добиться эффективной экономической деятельности предприятия. Применение планирования и прогнозирования является значимым инструментом, который позволяет минимизировать риски на производстве, а также создать условия стабильного и устойчивого функционирования организации. Главная цель планирования экономического – это расчет прогнозов и составление планов, направленных на сбалансированность и многовариантность развития фирмы. Также, важной функцией является обеспечение занятости имеющихся производственных ресурсов предприятия и полного объема производства.

На практике специалисты используют разнообразные методы и способы, теории и методологии при составлении прогнозов и планов, они позволяют разработать стратегию и добиться поставленных целей. Добиться реализации такого принципа, как планомерность, при постоянно изменяю-

щейся рыночной экономике можно при условии соблюдения определенной последовательности категорий: гипотеза, прогноз, план.

Несмотря на то, что планирование и прогнозирование применяют в комплексе, и они во многом преследуют одни и те же цели, между ними существуют различия. Задача прогнозирования состоит в подборе возможных методов и путей достижения разработанных планов. Прогноз должен обладать определенными качественными характеристиками, а именно: [1]

- быть информационным;
- нести в себе консультативную направленность;
- составляться на длительный срок;
- включать в себя обобщенную информацию о перспективных направлениях развития предприятия.

Планирование, в свою очередь, отличается тем, что представляет собой систему, позволяющую разработать последовательность действий на пути к эффективному производству. План характеризуется точностью показателей и выбранных методик, методов. Он должен составляться на четко определенный срок и являться детализированным.

Так как существует множество сфер деятельности предприятий и факторов, влияющих на них, ученые и экономисты разработали разнообразные формы планирования и прогнозирования. Наиболее популярной является система, основанная на конкретных классификационных признаках планирования: [2]

- по сфере деятельности (социальное, финансовое, производственное и другие);
- по масштабу планирования (региональное, отраслевое, внутрихозяйственное и т.д.);
- по типу социально-экономической системы (индикативное или централизованное);
- по значимости целей (тактические или стратегические);
- по сроку исполнения (текущее, долгосрочное или среднесрочное);
- по типологии (реактивное, интерактивное и другие);
- по методологии (системное, нормативное или ситуационное);

В процессе планирования необходимо соблюдать главные принципы, чтобы добиться положительных результатов, а именно: план должен быть гибким, точным, единым, необходимым и непрерывным. Специалисты на сегодняшний день активно применяют три метода при обосновании плановых показателей организации:

1. Метод планирования на основе укрупненных экономических расчетов;
2. Метод обоснования плановых показателей от фактически достигнутого уровня;
3. Метод от «будущего к настоящему».

Суть первого метода заключается в том, что при ее использовании происходит обоснование плановых величин с помощью факторного анализа переменных и определяется значение выбранного показателя. Данный метод применяют при расчётах планируемой урожайности или планируемого объема производства в животноводческой сфере. Степень влияния определенного фактора исчисляется в соответствии с выявленными изменениями его за отчетный период.

Второй метод основывается на анализе прошлых плановых периодов, после чего вычисляется базовый показатель и его динамика, что позволяет сформировать значения плановых показателей. Недостатком этого способа является то, что при его расчете не учитываются возможные изменения, а также влияние разнообразных факторов.

Третий способ направлен на определение желаемого состояния объекта планирования в будущих периодах. Также, выявляются расхождения между фактическими показателями и перспективными, затем разрабатываются мероприятия по их сокращению.

Для достижения эффективной производственно-хозяйственной деятельности предприятия необходимо следовать определенной рациональной цепочке при планировании:

- 1) необходимо разработать план на долгосрочный период, долгосрочными являются планы свыше 5 лет;
- 2) следует разложить ранее составленный план по периодам, например, по годам, чтобы появилась возможность производить контроль по отчетным показателям каждого года;
- 3) в заключение специалисты должны детализировать контрольные показатели на первый отчетный год.

На практике существует 3 этапа в ходе планирования и прогнозирования:

- разработка плана, формирование целей и способов их реализации в рамках определенного предприятия;
- реализация плановых задач, доведение их до исполнителя и поэтапное осуществление;

- контроль исполнения и анализ конечных результатов планирования.

Говоря о планировании и прогнозировании в сельском хозяйстве, стоит отметить, что такого рода планы часто претерпевают изменения из-за большого количества особенностей, связанных с выбранной сферой деятельности [3]:

- природно-биологических;
- организационных;
- технических;
- экологических;
- технологических;
- социальных.

Аграрный бизнес сложен и имеет множество рисков, именно поэтому так целесообразно применять планирование и прогнозирование при осуществлении сельскохозяйственных работ.

Таким образом, исходя из сказанного выше, можно сделать вывод, что в условиях ограниченности ресурсов, как финансовых, так и природных, необходимо иметь четкий план действий по нормализации или улучшению экономических процессов внутри той или иной организации. Добиться стабильности на современном рынке достаточно сложно, следовательно, нужно использовать разнообразные способы планирования, чтобы достичь качественных и количественных изменений и повысить конкурентоспособность предприятия в рамках постоянно растущей конкуренции.

Источники:

1. Басовский, Л.Е. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учебное пособие / Л.Е. Басовский и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 352 с.
2. Личко, К., П. Прогнозирование и планирование развития агропромышленного комплекса / К. П. Личко. - М.: Экономика, 2019. - 412 с.
3. Сёмин, А.Н. Макроэкономическое планирование и прогнозирование (для бакалавров) / А.Н. Сёмин, Ю.В. Лысенко, М.В. Лысенко, Таипов . - М.: КноРус, 2018. - 298 с.

References:

1. Basovsky, L.E. Forecasting and planning in market conditions: A textbook / L.E. Basovsky et al. - M.: Infra-M, 2018. - 352 p.
2. Lichko, K., P. Forecasting and planning of the development of the agro-industrial complex / K. P. Lichko. - M.: Economics, 2019. - 412 c.
3. Semin, A.N. Macroeconomic planning and forecasting (for bachelors) / A.N. Semin, Y.V. Lysenko, M.V. Lysenko, Tai-pova. - Moscow: KnoRus, 2018. - 298 p.

EDN: NHSQRB



V.S. Kolesnik – к.э.н., доцент кафедры финансов, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, kolesnik_vs64@mail.ru,

V.S. Kolesnik – candidate of economic sciences, associate professor of the department of finance, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

T.A. Конюшенко – студент, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, konushenko2003@mail.ru,

T.A. Konyushenko – student, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia.

РАЗВИТИЕ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ DEVELOPMENT OF THE AGRICULTURAL SECTOR OF THE REGION'S ECONOMY IN MODERN CONDITIONS

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования и использования ресурсов сельскохозяйственных организаций, которая в настоящее время становится актуальной. Обращается внимание именно на аграрный сектор экономики Краснодарского края. Условия экономического развития характеризуются нестабильным развитием всех показателей, причем как в отдельных организациях, которые занимаются исследуемой деятельностью, так и во всей отрасли экономики в целом. Выявлено, что стабильность в использовании ресурсов организации может быть достигнуто только в том случае, когда увеличивается инвестирование в данный сектор. В статье указываются данные по уровню вложений в основной капитал, который является важным ресурсом организации. Исследуются главные источники финансирования инвестиций в основной капитал. Исследуются основные ресурсы сельскохозяйственных организаций Краснодарского края и определяется их роль в эффективной деятельности аграрных предприятий региона.

Abstract. The article deals with the problem of formation and use of the organization's resources, which is currently becoming relevant. Attention is drawn specifically to the agricultural sector of the economy of the Krasnodar Territory. The conditions

of economic development are characterized by unstable development of all indicators, both in individual organizations that are engaged in the activity under study, and in the entire branch of the economy as a whole. It is revealed that stability in the use of the organization's resources can be achieved only when investment in this sector increases. The article provides data on the level of investments in fixed assets, which is an important resource of the organization. The main sources of financing of investments in fixed assets are investigated. In addition, the main resources of agricultural organizations of the Krasnodar Territory are investigated and their role in the effective activities of farmers in this area is determined.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, сельское хозяйство, тенденции развития, экономика.

Keywords: agro-industrial complex, agriculture, development trends, economy.

При проведении исследования сразу же было установлено, что Краснодарский край сильно выделяется от других регионов нашей страны. Данный регион имеет благоприятное геополитическое расположение, индивидуальные рекреационные ресурсы, отмечено наличие разнообразных природных запасов. Кроме того, в настоящее время регион обладает развитой транспортной инфраструктурой необходимой для развития экономики [1]. Можно сказать, что все эти особенности делают регион привлекательным для инвестирования.

Аграрно-промышленный комплекс (АПК) Краснодарского края имеет важное значение в экономике края. Кроме того, его доля в экономике государства весьма значительная [5]. Такое значение можно объяснить тем, что стремительное развитие АПК в значительной степени обеспечивает государство продовольствием. В процессе исследования было выявлено, что в АПК входит три основные сферы: сельское хозяйство (с/х), которое является ведущей отраслью в АПК исследуемого региона. Оно состоит из животноводства и растениеводства [2].

Направления, которые занимают животными в настоящее время являются приоритетными в развитии. Животноводство региона состоит из коневодства, овцеводства, свиноводства и т. д. Кроме того, в регионе развито и пушное звероводство и даже имеется выращивание экзотических птиц. По данным на 2018 г. более 74 млрд. руб. составил объем производства продуктов в данной отрасли. А удельный вес ВВП данной продукции достиг 26 % [8].

Динамика поголовья свиней и крупного рогатого скота (КРС), как основных отраслей АПК Краснодарского края с 2018-2020 гг. представлена на рисунке 1. По представленным данным видно, что в 2019 г. поголовье свиней достигло 520 тыс., что на 119 тыс. превысило поголовье 2017 г.

Такая динамика происходит по следующим причинам:

- все предприятия свиноводства обладают высокой степенью биологической защиты, что позволяет сократить потери;
- были построены новые свинокомплексы;
- в Ейском районе Министерство с/х приступило к созданию селекционно-генетического центра, что позволит выводить новые породы [8].

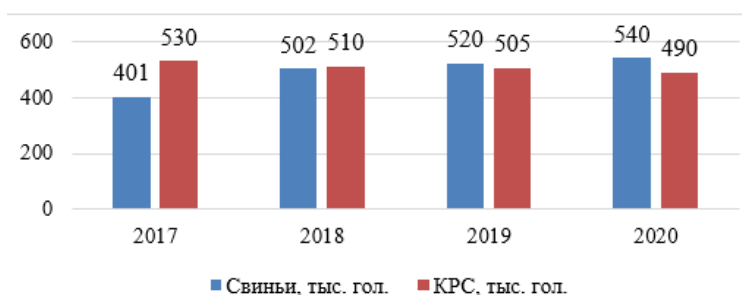


Рисунок 1 – Динамика поголовья свиней и крупного рогатого скота за 2017-2020 гг. [7]

В динамике КРС же видно, что происходит сокращение численности голов с 2017 по 2020 гг. Главной причиной такой отрицательной динамике является африканская чума и другие болезни, которые повлекли за собой сокращения поголовья и финансовые потери.

Обращая внимание на растениеводства можно сказать, что в Краснодарском крае оно является многоотраслевым, то есть в регионе выращивается большое количество разных культур. Анализ выпуска некоторых видов товаров в исследуемом регионе относительно показателей производства в России показан на рисунке 2.



Рисунок 2 – Роль Краснодарского края в общероссийском выпуске определенных видов сельскохозяйственной продукции, 2021 г. [7]

По представленным данным можно сказать, что продукция региона, которая поставляется Краснодарским краем, попадает на полки многих магазинов по всей стране. По статистическим данным доля Краснодарского края составляет 74,8 % риса, 29,1 % кукурузы, 23,2 % сахара, 100 % чайного листа и т. д. [6].

По последним данным за первую половину 2022 г. объемы по молочной продукции достигли 813 тыс. т., что было на 30 т. больше, чем в том же периоде 2021 г. Такие показатели связаны с тем, что поголовье коров стало увеличиваться. При этом каждая буренка дает молока около 4,7 тыс. л. [3].

В целом же общее поголовье животных в Краснодарском крае увеличилось на 22 %, выращиваемых на мясо увеличилось на 25 %. Такая положительная динамика происходит потому, что за последние шесть лет стали создаваться новые фермы, и стало уделяться больше внимание генетике животных, и улучшению условий их содержания.

Исследователи Краснодарского края в настоящее время работают над формированием высокопродуктивного генофонда КРС, а также региональной базы генетических данных животных. Например, для этих целей в Павловском районе в 2022 г. началось строительство первого в РФ селекционно-генетического центра крупного рогатого скота [7].

Всего же в период 2015-2021 гг. были запущены в работу более 350 крупных инвестиционных проектов в области АПК, при этом сумма составила более 220 млн руб.

Кроме того, в настоящее время реализуется около 92 инвестиционных проектов на сумму около 60 млрд. руб. Некоторые из них можно отнести уже ко второй и третьей очереди в существующих производствах [3].

В начале 2022 г. объем инвестиций достиг 9,5 млрд руб. Такой показатель на 23,77 % превысил инвестиционный объем, чем в период 2021 г. Самые высокие показатели были отмечены именно в животноводстве и перерабатывающей отрасли. При этом было установлено, что в 2022 г. уже были созданы и новые проекты, сумма которых составит 3,4 млрд руб. и 15 новых проектов в перерабатывающей отрасли на сумму около 16 млрд руб. [3].

Анализируя финансовые показатели можно лучше всего выявить эффективность деятельности. А получение чистой прибыли можно считать главной целью коммерческих организаций в современной рыночной экономики. Для полноты исследования важно отметить исследование данного вопроса именно в отрасли с/х, потому что данная отрасль тесно связана с поставкой продовольствия по всему государству [6].

Для этого были выявлены предприятия с/х, которые имеют самые высокие финансовые показатели. Например, размер выручки ОАО «им. И.В. Мичурина» в 2021 г. увеличился на 34 % в сравнении с 2017 г. Выручка другого предприятия АО «Колхоз «Прогресс» в 2021 г. увеличилась на 120 тыс. руб. относительно 2020 г. А в ЗАО «Агрофирма «Дружба» выручка в 2021 г. выросла на 19,5 % относительно 2017 г. Такая динамика в длительном периоде происходит потому, что темпы инфляции являются высокими. Существенное влияние на увеличение выручки предприятий оказал и рост цен на продукцию, которая производится в данной региона. При этом многие исследователи отмечают, снижение объемов на 2019 г., что тоже объясняется изменением в сокращении объемов продукции, но только в их снижении [8].

Но самыми результативными показателями, которые отражают результаты финансовой деятельности организаций Краснодарского края, является чистая прибыль. И в ОАО «им. И.В. Мичурина» в 2021 г. чистая прибыль выросла на 12,9 %. В АО «Колхоз «Прогресс» такой показатель финансовой деятельности вырос в 2021 г. на 14,5 %. А в ЗАО «Агрофирма «Дружба» объемы чистой прибыли снизились в 2021 г. относительно 2017 г. на 58,1 %. Отрицательная динамика чистой прибыли в данной организации является крайне негативной тенденцией.

Анализируя рентабельность собственного капитала организаций можно заметить, что происходит тенденция снижения таких показателей. В ОАО «им. И.В. Мичурина» рентабельность снижается в 2021 г. снизилась относительно 2017 г. на 14 %. В АО «Колхоз «Прогресс» рентабельность снизилась в 2021 г. относительно 2017 г. на 12 %. Такая динамика связана с тем, что происходит увеличение стоимости собственного капитала, которое существенно опережает темпы увеличения выручки [8].

Таким образом, можно сказать, что АПК Краснодарского края развивается регулярно, но эффективность такого развития не является гарантией того, что проблемы исчезнут, потому многие проблемы могут быть решены только при помощи государства. Проблемы в экологическом состоянии данного региона в настоящее время занимают существенную нишу среди всех существующих проблем АПК и которые тормозят развитие региона. Тем не менее было выявлено, что благодаря выгодному положению и другим преимуществам данный регион является привлекательным для инвестиций, что необходимо увеличивать для развития АПК Краснодарского края.

Источники:

1. Агропромышленный комплекс Краснодарского края. [Электронный ресурс] URL: <https://investkuban.ru/region/branch/agropromyshlennyu-kompleks/> (дата обращения 24.12.2022).
2. Гусарова А.В., Колесник В.С. Обеспеченность ресурсами как направление развития аграрного сектора экономики региона. Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник статей по материалам XI Всероссийской конференции молодых ученых, посвященной 95-летию Кубанского ГАУ и 80-летию со дня образования Краснодарского края. Ответственный за выпуск А. Г. Кошаев. 2017. С. 1038-1039.
3. Информация о текущей ситуации в агропромышленном комплексе Краснодарского края по состоянию на 1 января 2022 г. [Электронный ресурс] URL: <https://agrovesti.net/lib/regionals/region-23/informatsiya-o-tekushchej-situatsii-v-agropromyshlennom-komplekse-krasnodarskogo-kraja-po-sostoyaniyu-na-1-yanvary-2022-g.html> (дата обращения 24.12.2022).
4. Колесник В.С., Логинова А.А., Федяшкин А.А., Шкварский Е.В. Государственная финансовая поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей. // Экономика и предпринимательство. 2019. №3 (104). С. 124-127.
5. Колесник В.С., Толпенко В.А. Проблемы повышения конкурентоспособности предприятий АПК региона. В сборнике: Конкурентоспособность и инновационная активность Российской Федерации: регион, город, предприятие. Международная научно-практическая конференция. 2015. С. 30-34.
6. Звягинцева А.В., Колесник В.С. Тенденции развития сельского хозяйства Краснодарского края в современных условиях. // Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник статей по материалам X Всероссийской конференции молодых ученых, посвященной 120-летию И. С. Косенко. Отв. за вып. А. Г. Кошаев. 2017. С. 1501-1502.
7. Экономика Краснодарского края. [Электронный ресурс] URL: <https://manufacturers.ru/article/ekonomika-krasnodarskogo-kraja> (дата обращения 24.12.2022).
8. Чернявская С.А. Анализ динамики развития молочного животноводства на примере сельскохозяйственных товаропроизводителей Краснодарского края / С.А. Чернявская, Т.А. Ягунова, В.В. Антрашитова // Вестник академии знаний. – 2019. - № 2 (25). – С. 243-249.

References:

1. Agro-industrial complex of the Krasnodar Territory. [Electronic resource] URL: <https://investkuban.ru/region/branch/agropromyshlennyu-kompleks/> (accessed 12/24/2022).
2. Gusarova A.V., Kolesnik V.S. Endowment with resources as a direction of development of the agrarian sector of the regional economy. Scientific support of the agro-industrial complex. Collection of articles based on the materials of the XI All-Russian Conference of Young Scientists dedicated to the 95th anniversary of the Kuban State Agrarian University and the 80th anniversary of the formation of the Krasnodar Territory. Responsible for the release of A. G. Koshchaev. 2017. S. 1038-1039.
3. Information on the current situation in the agro-industrial complex of the Krasnodar Territory as of January 1, 2022 [Electronic resource] URL: <https://agrovesti.net/lib/regionals/region-23/informatsiya-o-tekushchej-situatsii-v-agropromyshlennom-komplekse-krasnodarskogo-kraja-po-sostoyaniyu-na-1-yanvary-2022-g.html> (accessed 12/24/2022).
4. Kolesnik V.S., Loginova A.A., Fedyashkin A.A., Shkvarsky E.V. State financial support for agricultural producers. //Economy and entrepreneurship. 2019. No. 3 (104). pp. 124-127.
5. Kolesnik V.S., Tolpenko V.A. Problems of increasing the competitiveness of agricultural enterprises in the region. In the collection: Competitiveness and innovative activity of the Russian Federation: region, city, enterprise. International scientific and practical conference. 2015. S. 30-34.
6. Zvyagintseva A.V., Kolesnik V.S. Trends in the development of agriculture in the Krasnodar Territory in modern conditions. // Scientific support of the agro-industrial complex. Collection of articles based on materials of the X All-Russian Conference of Young Scientists dedicated to the 120th anniversary of I. S. Kosenko. Rep. for issue A. G. Koshchaev. 2017. S. 1501-1502.
7. Economy of the Krasnodar Territory. [Electronic resource] URL: <https://manufacturers.ru/article/ekonomika-krasnodarskogo-kraja> (accessed 12/24/2022).
8. Chernyavskaya S.A. Analysis of the dynamics of the development of dairy farming on the example of agricultural producers of the Krasnodar Territory / S.A. Chernyavskaya, T.A. Yagunova, V.V. Antrashitova // Bulletin of the Academy of Knowledge. - 2019. - No. 2 (25). – S. 243-249.

EDN: DZCUOB



М.А. Коровина - к.э.н., доцент кафедры теории бухгалтерского учета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, mk.kubgau@mail.ru,

M.A. Korovina - candidate of economic sciences, associate professor of the department of accounting theory, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

М.М. Мусаев – к.э.н., доцент кафедры «Экономика и экономическая безопасность отраслей и предприятий», Институт экономики и финансов, Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова, Грозный, Россия,

M.M. Musaev – candidate of economic sciences, associate professor of the department of economics and economic security of Industries and Enterprises, Institute of Economics and Finance, Chechen State University named after A.A. Kadyrov, Grozny, Russia.

ЗНАЧЕНИЕ ОЦЕНКИ ОБЪЕКТОВ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА THE SIGNIFICANCE OF ASSESSING OBJECTS OF FIXED ASSETS IN INCREASING THE EFFICIENCY OF AN ECONOMIC SUBJECT

Аннотация. Вопросы оценки объектов учета очень важны, так как от этого зависит и правильный расчет затрат организации, и в конечном итоге, величина финансового результата и эффективность деятельности экономического субъекта. На основные средства приходится основной удельный вес в общей сумме основного капитала хозяйствующего субъекта. Введение федерального стандарта ФСБУ 6/2020 внесло значительные изменения к подходам оценки основных средств, значительную часть из которых занимает первоначальная оценка основных средств. В статье рассмотрены вопросы оценки основных средств при их различных способах поступления в организацию, в частности, приобретение основного средства, оплачиваемого денежными средствами, получение основного средства безвозмездно, поступление основных средств в качестве вклада в уставный капитал, оплата основных средств неденежными средствами. Рассмотрен порядок определения ставки дисконтирования при определении справедливой стоимости.

Abstract. The issues of evaluating accounting objects are very important, since the correct calculation of the organization's costs and, ultimately, the value of the financial result and the efficiency of the economic entity depend on this. Fixed assets account for the main share in the total amount of the fixed capital of the economic entity. The introduction of the federal standard FSB 6/2020 has made significant changes to the approaches to the assessment of fixed assets, a significant part of which is the initial assessment of fixed assets. The article discusses the issues of assessing fixed assets with their various methods of admission to the organization, in particular, the acquisition of fixed assets paid for in cash, receipt of fixed assets free of charge, receipt of fixed assets as a contribution to the authorized capital, payment of fixed assets with non-monetary funds. The procedure for determining the discount rate in determining the fair value is considered.

Ключевые слова: основные средства, оценка, первоначальная стоимость, справедливая стоимость.

Keywords: fixed assets, valuation, initial cost, fair value of funds, efficiency of use.

Основные средства являются одним из важнейших факторов производства. На основные средства приходится основной удельный вес в общей сумме основного капитала хозяйствующего субъекта. Их эффективное использование – одно из важнейших условий успешной работы хозяйствующего субъекта. Изменение макроэкономических условий требует от руководства предприятий своевременных корректировок и в имущественном положении компаний. Сложившаяся непростая ситуация диктует необходимость оптимизации величины и структуры имущества. В этом может помочь достоверная и оптимальная оценка объектов основных средств.

Введение федерального стандарта ФСБУ 6/2020 внесло значительные изменения к подходам оценки основных средств, значительную часть из которых занимает первоначальная оценка основных средств. Процедура оценки основных средств осуществляется при их признании (постановке на учет) и после признания. При первоначальном признании в бухгалтерском учете объект основных средств оценивается по первоначальной стоимости.

Первоначальной стоимостью объекта основных средств считается общая сумма связанных с этим объектом капитальных вложений, осуществленных до признания объекта основных средств в бухгалтерском учете.

Капитальные вложения - затраты организации на приобретение, создание, улучшение и (или) восстановление объектов основных средств (ФСБУ 26/2020). К капитальным вложениям относятся, в частности, затраты на:

а) приобретение имущества, предназначенного для использования непосредственно в качестве объектов основных средств;

б) строительство, сооружение, изготовление объектов основных средств.

Капитальные вложения признаются в бухгалтерском учете при одновременном соблюдении следующих условий:

1. Понесенные затраты обеспечат получение в будущем экономических выгод организацией в течение периода более 12 месяцев.

2. Определена сумма понесенных затрат или приравненная к ней величина.

Капитальные вложения признаются в бухгалтерском учете в сумме фактических затрат на приобретение, создание, улучшение и (или) восстановление объектов основных средств.

В сумму фактических затрат при признании капитальных вложений включаются, в частности, затраты, представленные на рисунке 1.

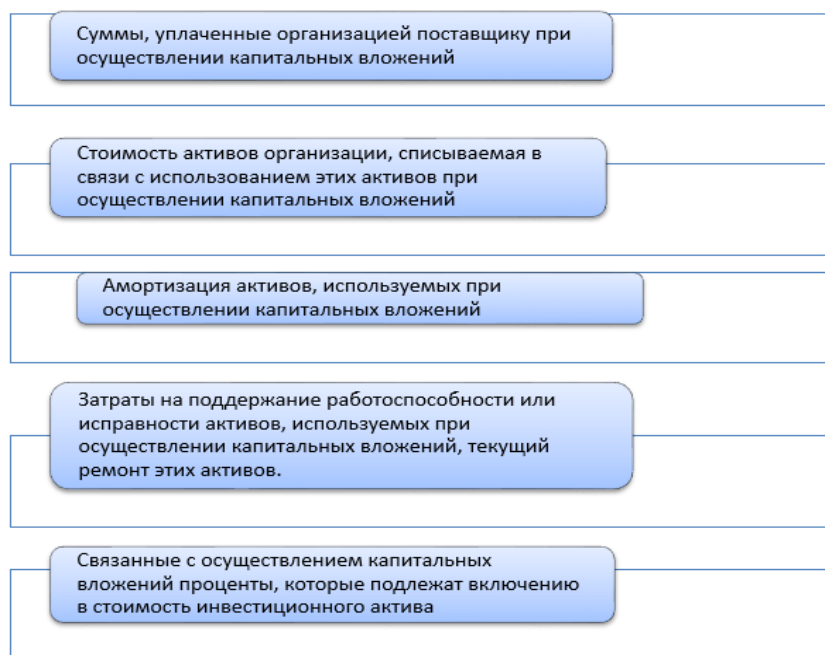


Рисунок 1 - Фактические затраты при признании капитальных вложений

Не включаются в стоимость капитальных вложений возмещаемые налоги (НДС, акцизы); скидки, уступки, вычеты, премии, льготы, предоставляемые организации; затраты, понесенные до принятия решения о приобретении, создании, улучшении и (или) восстановлении объектов основных средств; затраты на поддержание работоспособности или исправности основных средств, их текущий ремонт а также иные затраты, осуществление которых не является необходимым для приобретения, создания, улучшения и восстановления основных средств. Указанные затраты признаются расходами периода, в котором они понесены. Капитальные вложения в основные средства, учитываются на счете 08 «Вложения во внеоборотные активы».

Рассмотрим порядок отражения формирования первоначальной стоимости основных средств при различных способах их поступления в организацию.

Приобретение основного средства, оплачиваемого денежными средствами. По договору купли-продажи приобретен автомобиль Ford стоимостью 1200000 руб. (в т. ч. НДС 20 % – 200000 руб.) Дополнительно организация оплатила услуги транспортной организации по доставке объекта основных средств на склад организации в сумме 5000 руб. (НДС не облагается). Госпошлина составила 2000 руб.

1. Отражена стоимость приобретенного объекта основных средств: Д 08-4 К 60 100000 руб.
2. Учтен НДС по приобретенному основному средству: Д19-1 К 60 200000 руб.
3. Отражена стоимость доставки автомобиля: Д 08-4 К 60 5000 руб.
4. Госпошлина включена в стоимость автомобиля: Д 08-4 К 60 2000 руб.
5. Автомобиль введен в эксплуатацию: Д 01 К 08-4 1007000 руб.

Получение основного средства безвозмездно. Если организация получает имущество безвозмездно, затраты на него необходимо признавать только по справедливой стоимости (п. 14 ФСБУ 26/2020).

Организация получила безвозмездно станок, который планируется использовать в основном производстве. Его справедливая стоимость определена в размере 450 000 руб. Срок полезного использования установлен равным 61 месяцу. Ликвидационная стоимость равна 0 руб. Амортизация начисляется линейным способом. Данные факты хозяйственной жизни необходимо отразить следующим образом:

1. Получен безвозмездно станок: Д 08-4 К 98-2 450000 руб.
2. Станок введен в эксплуатацию: Д01 К 08-4 450000 руб.
3. Начислена ежемесячная амортизация (450000/61 мес.): Д 20 К 02 7377 руб.
4. Признана часть доходов будущих периодов в качестве дохода текущего периода:

Д 98-2 К 91-1 7377 руб.

Поступление основных средств в качестве вклада в уставный капитал. В общую сумму капитальных вложений включается справедливая стоимость, которую можно определить на основании отчета независимого оценщика.

Общество получает в качестве вклада в уставный капитал оборудование, которое было оценено участниками на сумму 260000 руб. Данная величина соответствует стоимости, определенной независимым оценщиком. Затраты по доставке основного средства составили 5000 руб., в т. ч. НДС 20 %. Данные факты хозяйственной жизни необходимо отразить следующим образом:

1. Отражена задолженность учредителя по вкладу в уставный капитал: Д 75-1 К 80 260000 руб.
2. Получено оборудование в качестве вклада в уставный капитал: Д 08-4 К75-1 260000 руб.
3. Отражены затраты по транспортировке: Д 08-4 К 60 4167 руб.
4. Учтен НДС: Д19-1 К 60 833 руб.
5. Оборудование принято к учету в составе основных средств: Д 01 К 08-4 264167 руб.

Оплата основных средств неденежными средствами. По умолчанию - по справедливой стоимости передаваемых ценностей, работ, услуг в соответствии со стандартом МСФО (IFRS) 13.

Если оценить передаваемые объекты невозможно, то применяют справедливую стоимость приобретаемых объектов. Если нет возможности оценить по справедливой стоимости ни приобретаемые, ни передаваемые объекты, используют балансовую стоимость передаваемых активов, либо затраты на выполнение работ и оказание услуг.

Поступление основных средств, приобретенных на условиях длительной отсрочки (рассрочки) платежа. Сумма, которая была бы уплачена за приобретаемые основные средства, может быть определена двумя способами:

1. Прямым путем - это цена, которую продавец запрашивал при условии немедленной оплаты. Если такая информация отсутствует, то можно воспользоваться информацией о покупках аналогичного имущества в близкие на даты на условиях немедленной оплаты (п. 3 Рекомендаций Р-10/2010 КпР «Оценка дебиторской и кредиторской задолженности при значительных отсрочках платежей, п. 3 Рекомендации Р-65/2015-КпР «Ставка дисконтирования»).

2. Путем дисконтирования (применяется, если невозможно применить первый способ).

При отсрочке платежа дисконтированная стоимость основного средства определяется по формуле:

$$П = Н / (1+R)t \quad (1)$$

где, П – приведенная (дисконтированная) стоимость основного средства;

Н – номинальная величина задолженности (договорная стоимость без НДС);

R – ставка дисконтирования за период, %

T – количество периодов до срока оплаты (месяц, квартал, год).

Если рассрочка предоставляется на иных условиях (например, неодинаковые платежи или неравные промежутки времени между платежами, то отдельно дисконтируется каждый платеж и определяется его сумма.

При определении ставки дисконтирования за отправную точку обычно берется рыночная ставка процента по безрисковым инвестициям (например, по гособлигациям). Затем эта ставка может быть изменена в зависимости от величины риска в конкретной ситуации.

Понятно, что определение ставки дисконтирования, в том числе оценка рисков, — задача не бухгалтера, а специалиста по финансам. Например, в некоторых организациях есть отделы оценки и

анализа, которые с помощью финансовых моделей рассчитывают ставку дисконтирования для различных ситуаций. Бывает, что ставку дисконтирования помогают определить аудиторы.

Если же помощи ждать неоткуда, то бухгалтер может взять в качестве ставки дисконтирования ставку рефинансирования ЦБ, увеличенную в 1,5 раза, - именно так рекомендуют поступать некоторые специалисты по бухгалтерскому учету.

Таким образом, очень важно правильно определить первоначальную стоимость основного средства. От этого во многом зависит и верный расчет амортизации основных средств, которая влияет на величину затрат организации, и в целом повлияет на эффективность деятельности экономического субъекта.

Источники:

1. Адаменко, А. А. Основные средства: понятие, классификация, нормативно-правовое регулирование их учета / А.А. Адаменко, Т. Е. Хорольская, М.С. Василенко // Естественно-гуманитарные исследования. – 2019. – № 26 (4). – С. 230-234.
2. Адаменко, А. А. Особенности ведения бухгалтерского учета основных средств и их амортизации в сельскохозяйственных организациях / А. А. Адаменко, Т. Е. Хорольская, Ю. С. Литовка // Вестник Академии знаний. – 2019. – № 35 (6). – С. 18-24.
3. Говдя, В. В. Переоценка основных средств в формате МСФО / В. В. Говдя, Д. М. Кулишова // Новые реалии в инновационном развитии экономической мысли : Сборник научных статей по итогам V Международной научно-практической конференции, Краснодар, 15 декабря 2016 года. Том 1. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет, 2017. – С. 101-104.
4. Кондранина, М. А. Бухгалтерский учет основных средств // М. А. Кондранина, С. А. Чернявская, Е. А. Власенко, Т. В. Небавская // Политическое и социально-экономическое развитие Юга России: история, современность, перспективы развития. сборник научных статей международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 6-11.
5. Коровина, М. А. Проблемы оценки по справедливой стоимости / М. А. Коровина // Современная экономика: проблемы, перспективы, информационное обеспечение: материалы международной научной конференции. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – С. 159-164.
6. Сигидов, Ю. И. Обзор существующих методик оценки биологических активов по справедливой стоимости / Ю. И. Сигидов, М. А. Коровина // Экономическая наука в XXI веке: проблемы, перспективы, информационное обеспечение. - Краснодар: КубГАУ, 2014. – С. 82-86.
7. Сигидов, Ю. И. Оценка биологических активов молочного скотоводства по справедливой стоимости / Ю. И. Сигидов, М. А. Коровина. – Москва: ИНФРА-М, 2015. – 160 с.
8. Трубилин, И. Т. Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отраслях АПК / И. Т. Трубилин, В. В. Говдя, Ж. В. Дегальцева. – Краснодар: : ПБОЮЛ: Купреев, 2009. – 434 с.
9. Чернявская, С. А. Отраслевые особенности организации производственного учета, анализа и оценки в молочном скотоводстве на примере сельскохозяйственных товаропроизводителей краснодарского края: монография / С.А. Чернявская, М. А. Коровина. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 240 с.

References:

1. Adamenko, A. A. Fixed assets: the concept, classification, regulatory regulation of their accounting / A.A. Adamenko, T.E. Khorolskaya, M.S. Vasilenko // Natural sciences and humanities research. – 2019. – № 26 (4). – Pp. 230-234.
2. Adamenko, A. A. Features of accounting of fixed assets and their depreciation in agricultural organizations / A. A. Adamenko, T. E. Khorolskaya, Yu. S. Litovka // Bulletin of the Academy of Knowledge. – 2019. – № 35 (6). – Pp. 18-24.
3. Govdya, V. V. Revaluation of fixed assets in the IFRS format / V. V. Govdya, D. M. Kulishova // New realities in the innovative development of economic thought: Collection of scientific articles based on the results of the V International Scientific and Practical Conference, Krasnodar, December 15, 2016. Volume 1. - Krasnodar: Kuban State Agrarian University, 2017. - P. 101-104.
4. Kondranina, M. A. Accounting of fixed assets // M. A. Kondranina, S. A. Chernyavskaya, E. A. Vlasenko, T. V. Nebavskaya // Political and socio-economic development of the South of Russia: history, modernity, prospects of development. collection of scientific articles of the international scientific and practical conference. - 2015. – pp. 6-11.
5. Korovina, M. A. Problems of fair value valuation / M. A. Korovina // Modern economy: problems, prospects, information support: materials of the international scientific conference. – Krasnodar: KubGAU, 2013. – pp. 159-164.
6. Sigidov, Yu. I. Assessment of biological assets of dairy cattle breeding at fair value / Yu. I. Sigidov, M. A. Korovina. – Moscow: INFRA-M, 2015. – 160 p.
7. Sigidov, Yu. I. Review of existing methods for assessing biological assets at fair value / Yu. I. Sigidov, M. A. Korovina // Economic science in the XXI century: problems, prospects, information support. - Krasnodar: KubGAU, 2014. – pp. 82-86.
8. Trubilin, I. T., Govdya V. V., Degaltseva, Zh. V. Cost accounting, calculation and budgeting in the agro-industrial complex. - Krasnodar: : PBOYuL: Kupreev, 2009. - 434 p.
9. Chernyavskaya, S. A. Sectoral features of the organization of production accounting, analysis and evaluation in dairy cattle breeding on the example of agricultural commodity producers of the Krasnodar Territory: monograph / S.A. Chernyavskaya, M. A. Korovina. – Krasnodar: KubGAU, 2017. – 240 p.

EDN: SNUYSR



Х.М. Мусаева - ассистент кафедры «Экономика и экономическая безопасность отраслей и предприятий», Институт экономики и финансов, Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова, Грозный, Россия, bela_musaeva@mail.ru,

Kh.M. Musaeva - assistant lecturer of the department of economics and economic security of industries and enterprises, Institute of Economics and Finance, Chechen State University named after A.A. Kadyrov, Grozny, Russia.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ BASIC CONCEPTS AND PRINCIPLES OF FORMATION OF REGIONAL ECONOMIC POLICY

Аннотация. Под региональной экономической политикой принято понимать взаимосвязь совокупности целей развития региона и способов их достижения, которая основана на ранжировании полномочий между центром и субъектом Российской Федерации ориентированных на эффективное использование географических, природных, экономических и других достоинств региона. Анализ сущности региональной экономической политики позволяет выделить приоритетные направления ее развития, в частности среди приоритетных можно выделить экономическое и социальное развитие региона, а также приоритеты должны определяться специализацией региональных экономик и производств, характером структурных диспропорций региона. Важно выбрать оптимальную для каждого конкретного региона стратегию развития, что является достаточно сложной задачей в свете ряда факторов, в частности в условиях экономического кризиса и режима санкций. В статье приведены принципы региональной экономической политики.

Abstract. Under regional economic policy, it is customary to understand the relationship of the totality of the development goals of the region and the ways to achieve them, which is based on the ranking of powers between the center and the subject of the Russian Federation focused on the effective use of the geographical, natural, economic and other advantages of the region. An analysis of the essence of regional economic policy makes it possible to identify priority areas for its development, in particular, economic and social development of the region can be distinguished among the priorities, and priorities should be determined by the specialization of regional economies and industries, the nature of structural imbalances in the region. It is important to choose the optimal development strategy for each specific region, which is a rather difficult task in the light of a number of factors, in particular, in the context of the economic crisis and the sanctions regime. The article presents the principles of regional economic policy.

Ключевые слова: региональная экономическая политика, развитие региона, субъект Российской Федерации, региональная экономика.

Keywords: regional economic policy, development of the region, subject of the Russian Federation, regional economy.

Регион как экономическая система является неотъемлемой частью производственного комплекса страны. Непосредственно в каждом отдельно взятом регионе осуществляется полный цикл воспроизводства трудовых ресурсов, основных и оборотных фондов, хозяйственных связей и отношений. При этом грамотное построение региональных экономических процессов возможно только посредством проведения анализа путей, способов и методов государственного регулирования развития экономики регионов, включая процессы федерализации налогово-бюджетных, денежно-кредитных и других экономических отношений.

Региональная экономическая политика является составным элементом социально-экономической политики на уровне государства, который объединяет все ее региональные аспекты. Эта политика нацелена на использование и задействование всех имеющихся преимуществ и минимизацию воздействия отрицательных факторов для достижения целей и задач на стратегическом уровне и социально-экономического развития территориальной единицы.

Отметим, что под региональной экономической политикой понимают взаимосвязь совокупности целей развития региона и способов их достижения, основанную на ранжировании полномочий между центром и субъектом Федерации ориентированных на эффективное использование географических, природных, экономических и других достоинств региона.

Различные авторы по-разному трактуют понятие региональной политики государства. Так, например, региональная политика государства рассматривается как сфера деятельности по управлению экономическим, социальным и политическим развитием страны в пространственном, региональном аспекте, т. е. связанная с взаимоотношениями между государством и районами, а также районов между собой. То есть данная позиция при определении региональной политики предусматривает только политику государства по отношению к регионам.

В контексте иной позиции субъектами региональной политики выступает исключительно государство в лице «специально уполномоченных институтов». Приведем несколько формулировок, поддерживающих такую точку зрения:

- региональная политика – это государственные мероприятия по перераспределению ресурсов между регионами страны ради заданных целей;
- региональная политика – это, прежде всего особый вид государственной политики, которую осуществляют специальные уполномоченные институты.

Существует также подход, при котором региональная политика определяется как регулирование взаимодействий государства по отношению к регионам, так и регулирование регионами отношений между собой, обеспечивающих и интересы государства, и интересы регионов. Приведем трактовки рассматриваемой дефиниции в данном ракурсе:

- региональная политика государства – сфера деятельности по управлению политическим, экономическим, социальным и экологическим развитием страны в пространственном, региональном аспекте и отражающая как взаимоотношения между государством и регионами, так и регионов между собой;
- региональной политикой можно считать лишь такую систему намерений и действий, которая реализует интересы государства в отношении регионов и внутренние интересы самих регионов методами и способами, учитывающими природу современных региональных процессов, и которая осуществляет все это преимущественно в структуре меж- и внутрирегиональных связей.

Такой подход несет в себе идею, что, наряду с государством, регионы, обладают собственной ценностной системой, своими интересами, соответствующими экономическими, политическими и интеллектуальными ресурсами, с помощью которых они самостоятельно могут принимать и реализовывать те или иные решения в пределах своей компетенции.

Основной тенденцией региональной экономической политики является стимулирование максимального использования производственного и инвестиционного потенциала территориальных единиц. Анализируя сущность региональной экономической политики, можно выделить приоритетные направления ее развития (рисунок 1).



Рисунок 1 - Приоритетные направления развития региональной экономической политики

Все обобщенные на рисунке направления региональной экономической политики находятся во взаимосвязанности и взаимозависимости. Однако центральным звеном этих приоритетных направлений в большинстве случаев является экономическое и социальное развитие. Кроме того, приоритетные направления структурных преобразований на уровне региона определяются специализацией региональных экономик и производств, характером структурных диспропорций.

Осуществляемый повсеместно процесс регионализации предполагает необходимость формирования следующих принципов региональной экономической политики:

- разделение власти между федерацией и регионом;
- направленность на реализацию общенациональных интересов, образование равных условий для развития всех регионов;

- планомерность, выражаемая как в выделении системы приоритетов в задачах региональной политики, так и в методах их решения, основанных на разработке и реализации региональных целевых программ;

- ресурсное обеспечение проводимых мероприятий.

Очень важно выбрать оптимальную для каждого конкретного региона стратегию развития. Однако это не так просто, поскольку каждый регион уникален и имеет различные базовые условия, кроме того поставленная задача усложняется складывающимися экономическими условиями (экономический кризис в стране и в мире, режим санкций и обновляющиеся в связи с ними задачи государства, которые должны найти решение внутри регионов и т.д.).

Эффективность региональной политики, по мнению многих известных экономистов, определяется взаимодействием следующих основных факторов:

- теории и методологии;
- правовой базы;
- государственных институтов;
- финансовых ресурсов.

Однако, ни на одном из этих ключевых направлений не сформировано необходимых предпосылок для эффективной реализации федеральной региональной политики России.

В современных условиях требует исследования вопрос выбора адекватных целей и формирования институтов экономической политики на всех уровнях власти (федеральном, региональном, муниципальном), а также их эффективного взаимодействия. Кроме того, мало изучен вопрос приоритетов и выбора инструментов экономической политики, минимизирующих негативное влияние отдельных экономических факторов и формирующих механизм конструктивного взаимодействия органов власти и организованных интересов.

Источники:

1. Говдя, В. В. Государственная политика кластерной формы организации взаимодействия аграрных формирований / В. В. Говдя, Ж. В. Дегальцева, С. А. Шулепина // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 112. – С. 1353-1369.
2. Еремина, И. А. Комплексные региональные проекты развития территорий в ракурсе теории сложности / И. А. Еремина, А. В. Полянин // Вестник Академии знаний. – 2021. – № 42(1). – С. 131-136.
3. Кушнаренко, Т. В. Конфигурация нового подхода к достижению инновационного резонанса в регионах с разными укладами / Т. В. Кушнаренко, Л. О. Пудеян // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – № 30(4). – С. 90-96.
4. Мерзликina, Г. С. Региональная экономическая политика: особенности формирования и оценка результативности / Г. С. Мерзликina, Е. В. Кузьмина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2018. – Т. 8, № 2(27). – С. 39-46.
5. Носкин, С. А. Оценка уровня экономической безопасности региона на основе учета факторов цифрового развития / С. А. Носкин, О. С. Надежина // Вестник Академии знаний. – 2022. – № 49(2). – С. 205-216.
6. Ремезков, А. А. Роль государства в развитии интеграционных связей / А. А. Ремезков, В. В. Говдя, Ж. В. Дегальцева // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2004. – № 7. – С. 117-131.
7. Тюпаков, К. Э. Особенности формирования и развития регионального агропродовольственного рынка / К. Э. Тюпаков, Д. А. Коновалов // Естественно-гуманитарные исследования. – 2021. – № 34(2). – С. 213-219.

References:

1. Govdya, V. V. State policy of the cluster form of organization of interaction between agrarian formations / V. V. Govdya, Zh. V. Degaltseva, S. A. Shulepina // Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University. - 2015. - No. 112. - S. 1353-1369.
2. Eremina, I. A. Complex regional projects for the development of territories in the perspective of complexity theory / I. A. Eremina, A. V. Polyaniin // Bulletin of the Academy of Knowledge. - 2021. - No. 42(1). - S. 131-136.
3. Kushnarenko, T. V. Configuration of a new approach to achieving innovative resonance in regions with different ways of life / T. V. Kushnarenko, L. O. Pudyaniin // Natural Humanitarian Research. - 2020. - No. 30(4). - S. 90-96.
4. Merzlikina, G. S. Regional economic policy: features of formation and performance evaluation / G. S. Merzlikina, E. V. Kuzmina // News of the South-Western State University. Series: Economy. Sociology. Management. - 2018. - V. 8, No. 2 (27). - S. 39-46.
5. Noskin, S. A. Assessment of the level of economic security of the region on the basis of taking into account the factors of digital development / S. A. Noskin, O. S. Nadezhina // Bulletin of the Academy of Knowledge. - 2022. - No. 49(2). - S. 205-216.
6. Remezkov, A. A. The role of the state in the development of integration ties / A. A. Remezkov, V. V. Govdya, Zh. V. Degaltseva // Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University. - 2004. - No. 7. - P. 117-131.
7. Tyupakov, K. E. Features of the formation and development of the regional agro-food market / K. E. Tyupakov, D. A. Konovalov // Natural Humanitarian Research. - 2021. - No. 34(2). - S. 213-219.

EDN: DQFAGF



Ю.С. Положенцева – к.э.н., заведующая кафедрой региональной экономики менеджмента, доцент, Юго-Западный государственный университет, Курск, Россия, polojenceva84@mail.ru,

Yu.S. Polozhentseva – candidate of economic sciences, associate professor of the department of regional economics and management, Southwest State University, Kursk, Russia;

Я.В. Масалев – студент-магистр кафедры региональной экономики менеджмента, Юго-Западный государственный университет, Курск, Россия, masalevyv@gmail.com,

Ya.V. Masalev – master's student of the department of regional economics and management, Southwestern State University, Kursk, Russia;

Б.М. Мусаева – ст. преподаватель кафедры «Экономика и экономическая безопасность отраслей и предприятий», Институт экономики и финансов, Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова, Грозный, Россия, bela_musaeva@mail.ru,

B.M. Musaeva – senior lecturer of the department of economics and economic security of industries and enterprises, Institute of Economics and Finance, Chechen State University named after A.A. Kadyrov, Grozny, Russia.

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ В СТРАНАХ БРИКС ANALYSIS OF INVESTMENT ACTIVITY IN THE BRICS COUNTRIES

Аннотация. Инвестиционная активность является основным фактором при оценке устойчивости экономики стран. Поэтому объем притока и оттока инвестиций показывает эффективность экономики и ее способность к устойчивому развитию в перспективе. В исследовании проведен анализ инвестиционной активности в странах БРИКС (приток и отток прямых иностранных инвестиций) в динамике за 10 лет, дается прогноз о перспективах сохранения или изменения действующих тенденций в инвестировании в национальные экономики стран содружества. Выявлена нестабильность в инвестиционных потоках вызванная экономическими кризисами и пандемией новой коронавирусной инфекции (Covid-19). Поэтому переориентация на внутренние инвестиции и формирование новых рынков сбыта и логистических потоков способствуют укреплению экономики в РФ.

Abstract. Investment activity is considered the main factor in assessing the sustainability of the economies of countries. Therefore, the volume of inflow and outflow of investments shows the efficiency of the economy and its ability for sustainable development in the future. The study analyzes investment activity in the BRICS countries (inflow and outflow of foreign direct investment) over 10 years, provides a forecast about the prospects for maintaining or changing existing trends in investing in the national economies of the Commonwealth countries. The instability in investment flows caused by economic crises and the pandemic of a new coronavirus infection (Covid-19) has been revealed. Therefore, the reorientation to domestic investment and the formation of new sales markets and logistics flows contribute to strengthening the economy in the Russian Federation.

Ключевые слова: инвестиции, БРИКС, инвестиционная деятельность, иностранные инвестиции.

Keywords: investments, BRICS, investment activity, foreign investments.

Благодарности. Исследование выполнено в рамках государственного задания Юго-Западного государственного университета, код проекта -№ 0851-2020-0034.

Acknowledgments. The study was carried out within the framework of the state task of the Southwestern State University, project code - No. 0851-2020-0034.

В современном мире инвестиционная деятельность играет, пожалуй, основополагающую роль в развитии любого экономического субъекта. Инвестиции одинаково важны как для небольшого предприятия, так и для целого государства. Инвестиции – двигатель экономики. Данное утверждение становится популярнее год от года и все чаще и чаще звучит из уст видных экономистов и политиков.

На сегодняшний день выделяют две теории происхождения такого понятия как инвестиции. Одни ученые-экономисты считают, что этот термин происходит от латинского слова «investio», что означает «одевать», другие же сходятся во мнении, что первоисточник – латинское слово «invest», то есть «вкладывать» [1, 8]. Как следствие, наиболее популярным и распространенным в современной экономической теории определением сущности инвестиций является вложение собственного или заемного капитала в целях его преумножения в будущем.

Необходимо отметить, что инвестиции включают в себя не только экономические ресурсы, нацеленные на увеличение активов и фондов (например, расширение производственного потенциала, модернизация производственных мощностей и т.д.), но и так называемые «инвестиции в человеческий капитал», которые приобретают все более важное значение в современном обществе. Причиной этому является рост ценности интеллектуальной деятельности человека, особенно в эпоху активной цифровизации экономики. Именно идеи и технологии являются ключевыми факторами развития современного

«цифрового общества», напрямую влияющими на положение государства в мировой экономике [7, 9]. Как правило, к инвестициям в человеческий капитал относят затраты на проведение научно-исследовательских работ, создание инновационных социально-образовательных проектов, подготовку кадров и, безусловно, специальное и высшее образование. Инвестиции в развитие общественной инфраструктуры также относят к категории инвестиций в человеческий капитал, так как уровень развития инфраструктуры оказывает прямое влияние на, собственно, качество человеческого капитала [2].

Проведем анализ инвестиционной деятельности в содружестве БРИКС – межгосударственном объединении пяти стран: Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР. Объединение было основано в 2006 году с целью увеличения экономического сотрудничества между странами. Государства БРИКС занимают по истине уникальное место в современной мировой экономике. Вместе они создают порядка 25% мирового ВВП и являются масштабным глобальным рынком – около 42% населения земного шара, свыше 3 млрд. человек [3].

В настоящее время к одной из основных задач содружества относится объединение усилий с целью успешного преодоления последствий «корона-кризиса» – экономических проблем, вызванных пандемией COVID-19. Значительное внимание уделяется в том числе и выработке эффективных мер для противостояния новым вызовам глобальной экономики и торговым ограничениям. В 2023 году страной-председателем БРИКС является Южно-Африканская республика. Основными задачами содружества на текущий год являются продвижение устойчивой экономики и активная ее цифровизация, обеспечение бесперебойной работы цепочек поставок, укрепление и совершенствование международной торговой системы, развитие «зеленой экономики» и повышение внимания к климатическим проблемам [4].

На рисунке 1 представлена динамика изменения объема иностранных вложений в экономику стран содружества [5]. По объективным причинам лидирующее место с большим отрывом занимает Китай – так называемая «мировая фабрика». Необходимо отметить стабильный поступательный рост притока инвестиций в китайскую экономику. К числу стабильных можно отнести и ситуацию с инвестиционной деятельностью иностранных государств и корпораций в ЮАР. Начиная с 2010 года, на протяжении 10 лет, объем иностранных вложений оставался примерно на одном уровне. Лишь в 2021 году, в «постпандемийный» период, наблюдается «инвестиционный бум» в экономике Южно-Африканской республики. Связано это с увеличением активности Китая на африканском континенте и дополнительными мерами поддержки со стороны экономически развитых стран, чтобы не допустить развития «пост-ковидного» кризиса.

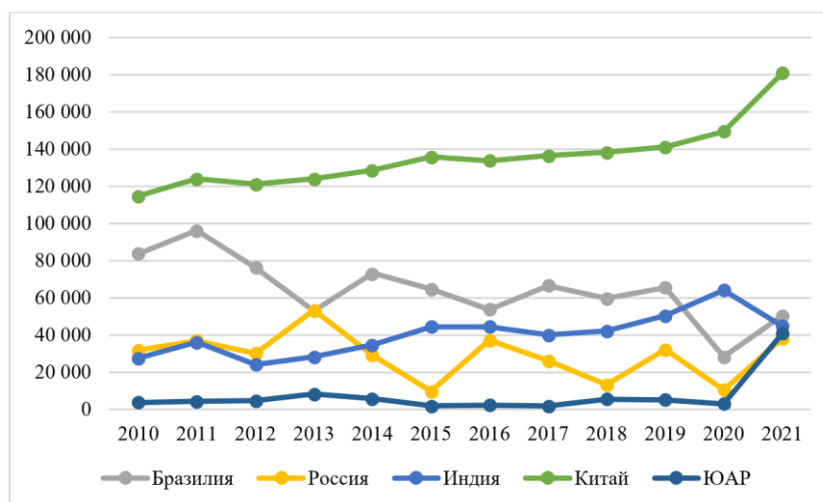


Рисунок 1 – Приток иностранных инвестиций в экономику стран БРИКС в 2010-2021 гг, млн долл.

В целом, в 2021 году произошел заметный рост притока иностранных инвестиций в экономику всех стран союза, кроме Индии (таблица 1) [5].

Таблица 1 – Приток иностранных инвестиций в экономику стран БРИКС в 2010-2021 гг, млн долл.

Страна	Приток инвестиций					
	2010	2015	2020	Темп роста за 10 лет	2021	Темп роста за 1 год (2020-2021)
Бразилия	83 749	64 648	28 318	- 66,2 %	50 367	77,9 %
Россия	31 668	9 825	10 410	- 67,1 %	38 240	267,3 %
Индия	27 417	44 208	64 072	133,7 %	44 735	-30,2 %
Китай	114 734	135 610	149 342	30,2 %	180 957	21,2 %
ЮАР	3 636	1 772	3 062	-15,8 %	40 889	1235,4 %

На рисунке 1 наглядно видно, что год от года объем привлеченных иностранных вложений меняется как в сторону увеличения, так и в сторону снижения. Стабильно повышаются инвестиции в экономику Китая – за период с 2010 по 2020 гг. рост показателя на 30,2 %, за 2021 год – на 21,2 % по сравнению с 2020 годом. Более нестабильны в вопросе привлечения иностранных инвестиций – Бразилия, ЮАР, Индия и Россия. В период 2010-2020 гг. инвестиции в экономику первой страны упали на 66,2 %, второй – на 15,8 %, третьей выросли на 133,7 %, четвертой упали на 67,1 %. Для России худшие годы в инвестиционном плане – 2015, 2018 и 2020. Снижение иностранных инвестиционных вложений в российскую экономику связано, прежде всего, с санкциями ряда государств, действующими в отношении нашей страны, начиная с 2014 года. С другой стороны, в 2021 году по сравнению с 2020 годом выросли инвестиции в экономики Бразилии (77,9 %), России (267,3 %), ЮАР (1235,4 %), однако уменьшились инвестиции в Индию (30,2 %), что подтверждает сделанный ранее вывод о нестабильности в вопросе инвестиций для выбранных стран.

Далее проведем анализ оттока инвестиций из стран БРИКС за аналогичный период времени.

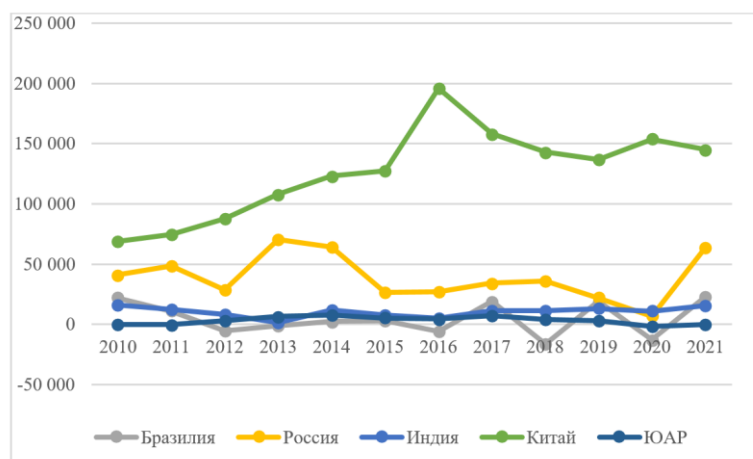


Рисунок 2 – Отток иностранных инвестиций из стран БРИКС в 2010-2021 гг, млн долл.

Анализируя данные рисунка 2 [5], можно заметить, что в некоторые годы линия графика, показывающая динамику оттока инвестиций из Бразилии, ЮАР и Индии показывает отрицательное значение. Это означает, что стоимость прямых инвестиций, осуществляемых внутренними инвесторами в сторонние страны, была меньше стоимости «репатрированных» прямых инвестиций из внешних стран. То есть, например, в 2012, 2016, 2018 и 2020 годах совокупный объем вложений бразильских резидентов в другие экономики был меньше, чем объем оттока инвестиций из других стран. Однако чаще всего этот показатель несет бухгалтерский характер, так как довольно часто инвесторы не покидают рынок какой-то страны физически. Они просто начинают вести менее активную инвестиционную деятельность на определенном рынке. Также это может указывать, например, на реинвестирование за пределами страны, погашение обязательств, авансирование и погашение межфирменных кредитов, краткосрочные кредитные движения, дивиденды компании, превышающие зарегистрированный доход за определенный период или же операции компаний, находящихся в убытке.

Данные таблицы 2 и рисунка 2 свидетельствуют [5], в целом, о стабильной динамике изменений в объеме оттока иностранных инвестиций из стран БРИКС за исследуемый период. Безусловно, лидером среди стран содружества по этому показателю также является Китай. «Бегство» инвесторов из Поднебесной в 2016 году связано с девальвацией юаня и резкими изменениями в валютной политике страны [6]. Отток инвестиций из российской экономики связан с уже упомянутыми выше санкциями.

Таблица 2 – Отток иностранных инвестиций из стран БРИКС в 2010-2021 гг, млн долл.

Страна	Отток инвестиций					
	2010	2015	2020	Темп оттока за 10 лет	2021	Темп оттока за 1 год (2020-2021)
Бразилия	22 060	3 072	-12 935	-158,6 %	23 083	278,5 %
Россия	41 116	26 558	6 778	-83,5 %	63 602	838,4 %
Индия	15 947	7 501	11 109	-27,8 %	15 522	39,7 %
Китай	68 811	127 560	153 710	123,4 %	145 190	-5,5 %
ЮАР	-76	5 349	-1 951	-2467,1 %	19	101 %

Согласно данным таблицы отток инвестиций нестабилен для всех выбранных стран. Так в период 2010-2020 гг. отток снизился в экономиках Бразилии (на 158,6 %), России (на 83,5 %), Индии (на 27,8 %), ЮАР (на 2467,1 %), вырос в экономике Китая (на 123,4 %). Но за 2021 год по сравнению с 2020 годом наблюдаем обратную тенденцию: отток инвестиций вырос в экономиках Бразилии (278,5%), России (на 838,4 %), Индии (на 39,7 %), ЮАР (на 101 %) и снизился в экономике Китая (на 5,5 %).

В прогнозируемом будущем следует ожидать снижения объема иностранных инвестиций в экономику России в связи с увеличением санкционного давления в 2022 году. Насколько сильным будет спад, зависит от ужесточения или ослабления санкций в будущем. Что касается остальных стран БРИКС, то видимых предпосылок для снижения инвестирования в национальные экономики со стороны иностранных государств в будущем не наблюдается. Ожидается сохранение действующей тенденции на активное вложение денежных средств в развитие экономик данных стран, так как их рынок по-прежнему интересен и выгоден для инвесторов.

Источники:

1. Дасковский В. Б. Новый подход к экономическому обоснованию инвестиций. — Москва: Канон+, 2019. — 399 с.
2. Масалев Я. В. Инвестиции: понятие и классификация // Modern Science. 2020. № 7-1. С. 72-76.
3. Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс] / URL: <http://www.rspp.ru> (дата обращения: 10.12.2022).
4. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] / URL: <http://www.economy.gov.ru> (дата обращения: 10.12.2022).
5. Официальный сайт Конференции ООН по торговле и развитию [Электронный ресурс] / URL: <https://www.unctad.org> (дата обращения: 10.12.2022).
6. Официальный сайт Информационного агентства «РосБизнесКонсалтинг» [Электронный ресурс] / URL: <http://www.rbc.ru> (дата обращения: 10.12.2022).
7. Клевцова, М. Г. Анализ влияния инвестиционной составляющей на уровень конкурентоспособности региона / М. Г. Клевцова, Ю. С. Положенцева, О. А. Крыжановская // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2012. – № 2. – С. 54-58.
8. Положенцева, Ю. С. Дифференциация регионов по уровню инвестиционной привлекательности экономики / Ю. С. Положенцева // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2017. – № 2(20). – С. 142-149.
9. Положенцева, Ю. С. Индикативная оценка инвестиционной привлекательности Курской области / Ю. С. Положенцева // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2013. – № 3(3). – С. 79-88.

References:

1. Daskovsky V. B. A new approach to the economic justification of investments. — Moscow: Kanon+, 2019. — 399 p.
2. Masalev Ya. V. Investments: concept and classification // Modern Science. 2020. No. 7-1. pp. 72-76.
3. Official website of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs [Electronic resource] / URL: <http://www.rspp.ru> (date of access: 10.12.2022).
4. Official website of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation [Electronic resource] / URL: <http://www.economy.gov.ru> (date of access: 10.12.2022).
5. Official website of the UN Conference on Trade and Development [Electronic resource] / URL: <https://www.unctad.org> (date of access: 10.12.2022).
6. Official website of the Information Agency "RosBusinessConsulting" [Electronic resource] / URL: <http://www.rbc.ru> (date of access: 10.12.2022).
7. Klevtsova, M. G. Analysis of the impact of the investment component on the level of competitiveness of the region / M. G. Klevtsova, Yu. S. Polozhentseva. Series: Economy. Sociology. Management. - 2012. - No. 2. - P. 54-58.
8. Polozhentseva, Yu. S. Differentiation of regions according to the level of investment attractiveness of the economy / Yu. S. Polozhentseva // Innovative economy: prospects for development and improvement. - 2017. - No. 2 (20). - S. 142-149.
9. Polozhentseva, Yu. S. Indicative assessment of the investment attractiveness of the Kursk region / Yu. S. Polozhentseva // Innovative economy: prospects for development and improvement. - 2013. - No. 3(3). - S. 79-88.



И.И. Саенко – к.э.н., доцент, Кубанский государственный аграрный университет, saenkoirina@yandex.ru;

I.I. Sayenko – candidate of economic sciences, associate professor, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

М.С. Косян – студент, Кубанский государственный аграрный университет, kosian2001@icloud.com,

M.S. Kosyan – student, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

Н.Н. Паненкова – студент, Кубанский государственный аграрный университет, nika.panenkova@yandex.ru,

N.N. Panenkova – student, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia.

ПРИМЕНЕНИЕ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА ПРИ РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ THE USE OF PERSONNEL MARKETING IN SOLVING THE PROBLEM OF STAFF TURNOVER IN THE ORGANIZATION

Аннотация. В представленной статье описывается актуальная проблема, связанная с текучестью кадров в организациях с переходом на путь к рыночной экономике. Представлены наиболее частые проблемы в этой сфере деятельности, а также выявлена роль маркетинга персонала и его функции, выделены основные черты. Определены внешние (объективные) и внутренние (субъективные) причины возникновения текучести кадров. Предложены мероприятия, которые позволят сократить количество увольнений на предприятиях и помогут понять природу возникновения данной проблемы.

Abstract. The article describes the actual problem associated with staff turnover in organizations with the transition to a market economy. The most frequent problems in this field of activity are presented, as well as the role of personnel marketing and its functions are identified, the main features are highlighted. The external (objective) and internal (subjective) causes of staff turnover are determined. Measures are proposed that will reduce the number of dismissals at enterprises and help to understand the nature of this problem.

Ключевые слова: маркетинг персонала, текучесть кадров, кадровый менеджмент, факторы текучести персонала, мероприятия, функции.

Keywords: personnel marketing, staff turnover, personnel management, staff turnover factors, events, functions.

На сегодняшний день российская экономика всё ещё проходит процесс трансформации, так как переход к рыночной экономике произошел в конце прошлого столетия. Говоря о привлекательности фирмы, первоочередным фактором конкурентоспособности выступает имидж руководителя. Правильно сформированный образ поможет не только привлечь новых квалифицированных специалистов, но и сыграет важную роль при вопросах удержания уже имеющихся работников.

Современная демографическая обстановка в стране требует изменений, что связано с демографической ямой в 90-х годах XX века. По предположительным прогнозам, через несколько лет будет наблюдаться нехватка количества трудоспособного населения в различных отраслях экономики. Поколение «игрек», которые уже готова устраиваться на работу, не готово выполнять трудный ручной труд. Сегодня актуален такой тип занятости, позволяющий интегрировать профессиональную и личную жизнь, чтобы иметь возможность строить и воплощать планы здесь и сейчас. Такие сотрудники особенно интересны ведущим руководителям и производителям, поэтому происходит конкурентная борьба за них. Сохранение кадрового потенциала – это важный вопрос, с которым сталкиваются многие фирмы.

Текучесть кадров является естественным процессом в процессе деятельности любой компании, однако имеется возможность сократить отток персонала, ведь исключить увольнения на предприятии невозможно. Тогда руководителям стоит обратить свое внимание на маркетинг персонала. Главная цель данного процесса сводится к тому, что необходимо постоянно создавать новые качественные условия для поднятия мотивации имеющихся сотрудников к лучшей работоспособности. Такой вид маркетинга способствует выстраиванию отношений с кадрами как с потребителями, что положительно сказывается на качестве работы фирмы.

Персонал в рамках кадрового менеджмента можно рассматривать с разных сторон, а именно:

- функция службы управления персоналом;
- инструмент, использующийся при формировании положительного имиджа организации;
- стратегия организации человеческих ресурсов на предприятии.

Рабочее место в рамках маркетинга персонала выступает в виде продукта, который руководители предлагают на рынке труда, именно поэтому современные компании так стремятся создать наиболее конкурентоспособные условия для трудовой деятельности сотрудников. Не каждый производитель может продать рабочее место выгодно, привлечь грамотных специалистов к себе в организацию. Следовательно, сказанное выше позволяет трактовать маркетинг персонала как определенный вид управленческой деятельности, целью которого является привлечение, удержание, а также обучение и мотивация высококвалифицированных специалистов, способствующих улучшению финансового положения фирмы и удержанию выгодных позиций на рынке.

Маркетинг персонала также трактуется как:

- вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале [3];

- управленческая деятельность, направленная на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами, которые впоследствии сформируют стратегический потенциал для решения возможных конкретных целевых задач [5];

Маркетинг персонала включает в себя ряд функций, которые выполняются в процессе его осуществления:

- анализируется готовность производства для предоставления новых рабочих мест молодым специалистам, а также учитываются имеющиеся возможности для переподготовки уже работающих на производстве кадров;

- происходит поиск и подбор определенного кадрового состава, который будет соответствовать целям и требованиям организации;

- осуществляется анализ рынков, чтобы выявить текущую нехватку кадрового состава и потенциально необходимые потребности предприятия в персонале;

- упорядочивание информации в базах данных, касающихся распределения персонала по целевым группам. Эта функция необходима для корректного формирования приемлемых требований, которые будут предъявляться к конкретным должностям и рабочим местам.

В процессе управления любым предприятием возникает вопрос эффективного использования потенциалов сотрудников. В этот момент компания может столкнуться с рядом проблем, которые необходимо решить, как можно быстрее [6]:

- снижение показателей эффективности рабочего процесса;

- увеличение темпов текучести персонала организации;

- отсутствие результатов по принятым управленческим решениям;

- увеличение финансовых и временных затрат, связанных с подбором персонала;

- отсутствие единой стратегии управления персоналом внутри компании;

- низкая результативность работы hr-процессов или их полное отсутствие.

Рассмотрим подробнее проблему текучести кадров организации. Под данным процессом принято понимать движение рабочей силы, которое связано с увольнением специалиста по инициативе одной из сторон компании. При наступлении данного процесса резко возникает ряд новых проблем: трата финансовых ресурсов на поиск нового работника, адаптацию и обучение нового специалиста, что является достаточно длительным явлением. К недостаткам, возникающим при увольнении, можно добавить тот факт, что сотрудник уносит с собой накопленные навыки и опыт, которым предстоит овладеть новому сотруднику.

В случаях, когда организация занимается производством специфических товаров, возникает проблема подбора узкопрофильных специалистов, что вызывает простои. Также, если сотрудник уходит работать в компанию конкурентов, где условия для работы значительно лучше, то это может подорвать авторитет прежней фирмы.

Причины текучести персонала можно разделить на объективные или внешние и субъективные (внутренние). К внешним причинам следует отнести тот факт, что российская экономика еще находится на переходной стадии на пути к рыночной экономике. Работники стремятся к независимости. Преданность организации мало ценится молодыми специалистами, идеологическая составляющая работы постепенно стирается. На темпы текучести влияют разнообразные экономические причины: снижение темпов роста экономики, сокращение и нехватка рабочих мест в определенных отраслях.

Субъективных причин значительно больше, так как это может зависеть от степени развитости региона и его особенностей. Чаще всего причиной увольнения выступает внутренний конфликт, связанный с неудовлетворенностью размером заработной платы. Отсутствие карьерного роста тоже может стать причиной для принятия решения о смене места работы.

При анализе текучести персонала следует обратить внимание на три фактора [2]:

- сотрудники какой должности чаще всего увольняются;
- когда возникает желание сменить место работы, во время адаптации или уже во время стабильного рабочего процесса;
- причины, побудившие специалиста к увольнению.

Для проведения такого анализа можно предлагать увольняющимся сотрудникам заполнять анкеты с представленными выше проблемными вопросами. Это позволит исправить ошибки и возможно удержать специалиста, поняв его проблему.

Некоторые российские руководители считают, что незаменимых сотрудников нет, поэтому не уделяют должного внимания проблеме текучести кадров. Безусловно, на удержание специалиста необходимы финансовые средства, а непредвиденные расходы не выгодны для организаций, следовательно, возникает замкнутый круг, который может разорвать лишь руководители.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что маркетинг персонала направлен на удовлетворение потребностей организации в обеспеченности персоналом и удовлетворении индивидуальных потребностей самих сотрудников. Достигнуть положительных изменений и снизить текучесть кадров можно при условии, что работа над данной проблемой будет системной. Изменив положение сотрудников внутри компании, можно добиться укрепления корпоративной культуры и повысить мотивированность персонала, что приведет к увеличению прибыли.

Источники:

1. Дьяков С.А., Саенко И.И. Управление качеством: теоретические и методические основы // Учебное пособие. 2018. С.183.
2. Казначеева С.Н., Челнокова Е.А. Бренд как инструмент создания конкурентных преимуществ компании // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2019. No 2(42). С.16-21.
3. Чашин В. В. Маркетинг персонала как фактор выживания предприятий в условиях рыночных отношений // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2018. Т. 13. No 7 (94). С. 108-112.
4. Лысков А.Ф. Текучесть персонала: причины, последствия, способы оптимизации [Электронный ресурс] // Кадры предприятия. 2020. No3. URL: <http://www.kapr.ru/articles/2004/3/3477.html>.
5. Маркетинг персонала в менеджменте современного предприятия [Электронный ресурс]. URL:<http://bukvi.ru/uipravlenie/nanadgment/marketing-personala-v-menedzhmente-sovremennogo-predpriyatiya.html>.
6. Текучесть кадров: практические решения вечной проблемы [Электронный ресурс]. URL:<http://consult-plus.biz/tekuchest-kadrov-praktichnye-resheniya-vechnoj-problemy-2>.

References:

1. Dyakov S.A., Saenko I.I. Quality management: theoretical and methodological foundations // Textbook. 2018. P.183.
2. Kaznacheeva S.N., Chelnokova E.A. Brand as a tool for creating competitive advantages of the company // Modern high technologies. Regional application. 2019. No 2(42). pp.16-21.
3. Chashchin VV Personnel marketing as a factor in the survival of enterprises in market relations // Proceedings of the Volgograd State Technical University. 2018. Vol. 13. No 7 (94). pp. 108-112.
4. Lyskov A.F. Personnel turnover: causes, consequences, optimization methods [Electronic resource] // Personnel of the enterprise. 2020. No3. URL: <http://www.kapr.ru/articles/2004/3/3477.html>.
5. Personnel marketing in the management of a modern enterprise [Electronic resource]. URL:<http://bukvi.ru/uipravlenie/nanadgment/marketing-personala-v-managemente-sovremennogo-predpriyatiya.html>.
6. Personnel turnover: practical solutions to the eternal problem [Electronic resource]. URL: <http://consult-plus.biz/tekuchest-kadrov-praktichnye-resheniya-vechnoj-problemy-2>.

Современные финансовые исследования Modern financial research

EDN: YDOMQT



*Т.Г. Гурнович – д.э.н., профессор кафедры организации производства и инновационной деятельности, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, gurnovich@inbox.ru,
T.G. Gurnovich – doctor of economics, professor of the department of production organization and innovation activity, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;*

В.В. Бухлова – обучающаяся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, Vbuxlova@bk.ru,

V.V. Bukhlova – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

А.А. Духнова – обучающаяся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, adukhnova@mail.ru,

A.A. Dukhnova – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia.

ПРИЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ METHODS OF PLANNING AND FORECASTING OF CASH FLOWS OF THE ENTERPRISE

Аннотация. В представленной статье рассматривается тема, связанная с применением планирования и прогнозирования в процессе операционной деятельности предприятия. Обоснована необходимость разработки и применения бюджета движения денежных средств организации. Описана важность формирования регламента осуществления платежей, и представлены основные этапы при разработке плана движения денежных потоков. Актуальность темы обусловлена тем, что каждая организация стремится к стабильному и эффективному производству, достичь этого возможно при применении приемов планирования и прогнозирования.

Abstract. The article deals with the topic related to the application of planning and forecasting in the process of operating activities of the enterprise. The necessity of developing and applying the organization's cash flow budget is substantiated. The importance of the formation of payment regulations is described, and the main stages in the development of a cash flow plan are presented. The relevance of the topic is due to the fact that every organization strives for stable and efficient production, it is possible to achieve this by using planning and forecasting techniques.

Ключевые слова: планирование и прогнозирование, денежные потоки, платежный календарь, бюджет движения денежных средств, управление, финансовые ресурсы, организация.

Keywords: planning and forecasting, cash flows, payment calendar, cash flow budget, management, financial resources, organization.

В условиях постоянно изменяющейся экономической ситуации для обеспечения финансовой устойчивости предприятия необходимы разнообразные инструменты, а главным из них является финансовое планирование. Пользуясь данным типом планирования, можно достичь определенного уровня доходности предприятия.

Одной из наиболее частых причин ликвидации организации выступает ее неплатежеспособность. Наступление такого кризисного положения может быть вызвано отсутствием систематического планирования и нерационального пользования финансовыми средствами фирмы.

Целью финансового планирования является обоснование денежных потоков и распределение во времени имеющихся средств или будущих поступлений.

Основные функции планирования денежных потоков отображены на рисунке 1[1].

Темой управления денежными ресурсами предприятия были заинтересованы многие экономисты еще в середине 20 века, как отечественные: Балабанова И.Т., Бочарова В.В., Крылова А.И. и другие; так и зарубежные ученые: Л. А. Бернстайна, Ю. Бригхема, Дж. К. Ван Хорна и иные исследователи.

Говоря об особенностях планирования, следует отметить, что в ходе данного процесса учитываются потенциальные денежные поступления, а также финансовые расходы, отличающиеся от возможного объема выполненных работ и обязательств субъекта экономики. Деятельность организации делится на различные операции: финансовые, инвестиционные, текущие, в процессе которых происходит выбытие или поступление денежных средств. Зависит это от вида производимой продукции или оказываемых услуг.

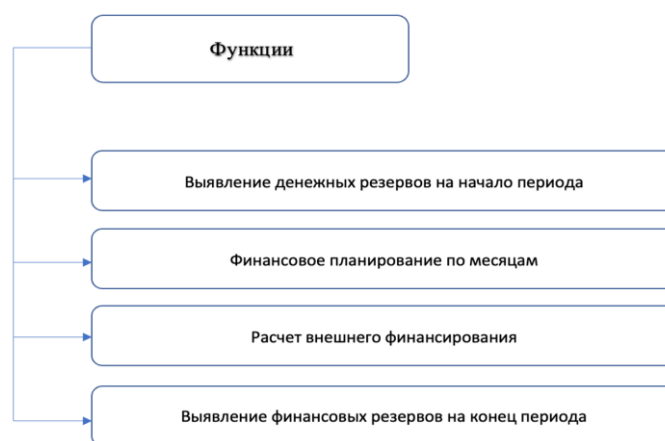


Рисунок 1 – Основные функции планирования денежных потоков

Под текущей деятельностью понимается воздействие на имеющиеся финансовые ресурсы хозяйственных операций, которые могут влиять на показатели прибыльности предприятия. К данной категории относятся такие производственные процессы как [2]:

- реализация товаров и услуг;
- приобретение необходимых материальных и трудовых ресурсов;
- погашение процентов по кредитам
- выплата заработной платы работникам
- своевременная уплата налогов.

Под инвестиционной деятельностью следует понимать деятельность, связанную с предоставлением кредитов, приобретением и реализацией ценных бумаг, основных средств.

Финансовая деятельность основывается на получении от собственников и возврате собственникам средств для деятельности компании, операций по выкупленным акциям.

Для того чтобы составить прогноз, касающийся установления периодов профицита или дефицита наличных средств в организации, необходимо подготавливать план поступления и расходования финансовых ресурсов и рассчитывать валовой и чистый денежные потоки. Каждое предприятие нуждается в своевременном улучшении производственно-хозяйственной деятельности, добиться этого возможно в случае, когда у организации имеются излишние денежные средства, которые могут быть направлены на развитие или на создание резервов для будущих инноваций.

В результате планирования может произойти ситуация, когда расходы будущего периода будут превышать предполагаемые поступления денежных средств. Для того чтобы устранить данную проблему, специалистам необходимо разработать план мероприятий для ликвидации выявленной отрицательной разницы, например, договориться с кредиторами об отсрочках по платежам или получить недостающую сумму в банке. Для наглядного изучения и отслеживания всех процессов, касающихся планирования поступления и расхода финансовых средств, разрабатывается бюджет движения денежных средств. Данный бюджет составляется на определённый срок, год, месяц, и предназначен для мониторинга как кредиторской, так и дебиторской задолженностей. При контроле финансовых ресурсов принято использовать платежный календарь, в котором отражены доходная и расходная части.

При изучении расходной части можно выявить: сумму платежа, дату оплаты, номер счета или договора, а также сроки оплаты. Важной составляющей расходной части является приоритетность оплаты, которая позволяет установить срочность выплат при нехватке денежных средств у организации.

Прогнозирование на несколько лет вперед влечет за собой риски и неопределенность, связанные с невозможностью точно предопределить перспективные поступления. В связи с этим, в платежном календаре указываются страховые запасы финансовых ресурсов, которые включают в себя минимальное значение имеющихся свободных денежных средств на счете предприятия. Для того чтобы добиться положительного эффекта при управлении денежными потоками также следует определить регламент проведения денежных операций, связанных с оплатой, и строго его соблюдать при распределении на всех уровнях. При наличии регламента возможно определить ответственных лиц, нарушающих сроки оплаты. Следовательно, добиться эффективного управления денежными потоками возможно с помощью применения бюджета движения денежных средств.

Данный план должен включать в себя ряд определенных этапов [3].

На первом этапе проводится анализ «Отчета о движении денежных средств» за прошедшие годы, чтобы определить тенденции формирования валового и чистого денежных потоков по определенным видам деятельности и по всей организации в целом. Далее выбирается способ планирования:

- 1) на основе установления темпов роста показателей, учитывая прогнозные изменения на рынке;
- 2) на основе желаемого уровня прибыли организации.

Третий этап связан с выявлением изменений дебиторской и кредиторской задолженностей, формированием прогнозного значения чистого денежного потока по операционной деятельности организации.

На двух следующих этапах осуществляются планирование инвестиционной деятельности и финансовой деятельности соответственно.

На заключительном этапе разрабатываются разнообразные варианты сценариев движения денежных потоков предприятия:

- оптимистичный;
- пессимистичный;
- ожидаемый.

Таким образом, исходя из сказанного выше, можно сделать вывод, что планирование и прогнозирование денежных потоков организации – это сложный и длительный процесс, который включает в себя учет всей финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Применение бюджета движения денежных средств позволяет оптимизировать имеющиеся финансовые ресурсы и достичь целей, определенных стратегией фирмы.

Источники:

1. Абрютин М. С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / М. С. Абрютин, А. В. Грачев А. В. М.: Дело и Сервис, 2018. 256 с.
2. Дрок, Т. Е., Коптева, Е. В. Финансовое планирование и бюджетирование на предприятии // Вопросы экономики и управления. - 2018. - №5.1. - С. 121-124.
3. Усенко, Л. Н. Бизнес-анализ деятельности организации: Учебник / Л.Н.Усенко, Ю.Г.Чернышева, Л.В.Гончарова; Под ред. Л.Н.Усенко - М: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 560 с.

References:

1. Abryutina M. S. Analysis of financial and economic activity of the enterprise / M. S. Abryutina, A.V. Grachev A.V. M.: Business and Service, 2018. 256 p.
2. Drok, T. E., Kopteva, E. V. Financial planning and budgeting at the enterprise // Issues of economics and management. - 2018. - No.5.1. - pp. 121-124.
3. Usenko, L. N. Business analysis of the organization's activities: Textbook / L.N.Usenko, Yu.G.Chernysheva, L.V.Goncharova; Edited by L.N.Usenko - M:Alpha-M: SIC INFRA-M, 2019 - 560 S.

EDN: YFGNBE



С.А. Дьяков – к.э.н., доцент, кафедры управления и маркетинга, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, docent.dyakov@mail.ru,

S.A. Dyakov – candidate of economics, associate professor, department of management and marketing, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

Ю.А. Подмогильная – обучающаяся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, yuliapodm@mail.ru;

Yu.A. Podmogilnya – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

В.А. Савина – обучающаяся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, veronica.logacheva@mail.ru,

V.A. Savina – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia.

УПРАВЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛОМ ФИНАНСОВОЙ СТАБИЛЬНОСТИ КРИЗИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ FINANCIAL STABILITY POTENTIAL MANAGEMENT CRISIS ENTERPRISES

Аннотация. В данной статье рассматривается управление потенциалом финансовой стабильности, кризисных предприятий фундаментом которой служит финансовая устойчивость. Дается понятие финансовой устойчивости и основные факторы стабильности финансов на предприятии. Недостаточная финансовая устойчивость может быстро привести к нехватке ресурсов для финансирования предприятия основной деятельности и к неплатежеспособности. Отмечается, что стратегическая финансовая устойчивость бизнеса определяется не только коэффициентом структуры капитала, но и соотношением оборотного капитала к собственным ресурсам финансирования. Также поднимается тема кризиса, и описываются стадии кризиса. Для того чтобы избежать наступления финансовых кризисов, необходимо провести всесторонний анализ финансового положения пред-

приятия. Аргументируется важность управления финансами до кризиса, оценивать вероятность банкротства, спрогнозировать развитие событий, а также заблаговременно принять меры для повышения финансовой устойчивости предприятия.

Abstract. This article discusses the management of the financial stability potential of crisis enterprises, the foundation of which is financial stability. The concept of financial stability and the main factors of financial stability in the enterprise are given. Insufficient financial stability can quickly lead to a lack of resources to finance the enterprise's core business and to insolvency. It is noted that the strategic financial stability of a business is determined not only by the coefficient of the capital structure, but also by the ratio of working capital to own financing resources. The theme of the crisis is also raised and the stages of the crisis are described. In order to avoid the onset of financial crises, it is necessary to conduct a comprehensive analysis of the financial position of the enterprise. The importance of financial management before the crisis, assessing the probability of bankruptcy, predicting the development of events, and taking measures in advance to improve the financial stability of the enterprise are argued.

Ключевые слова: Кризисное предприятие, антикризисное управление, финансовая стабильность.

Keywords: Crisis enterprise, anti-crisis management, financial stability.

В условиях современного процесса развития рынка, который характеризуются динамичностью внешнего окружения, ожесточенным давлением конкуренции, стремительными темпами инновационного освоения, повышающимися потребительскими требованиями, главной миссией предприятий становится предельно всестороннее использование возможностей своего предприятия.

Фундаментом финансово-экономической стабильности предприятия служит финансовая устойчивость. Выявление границ финансовой устойчивости считается некоей наиболее насущной проблемой в области управления финансовой устойчивостью в целом и финансовой стабильностью в частности. Важнее всего это во времена кризиса, ведь предприятию необходимо выявить потенциал финансовой устойчивости. Проанализировав различные времена, можно с уверенностью сказать, что недостаточная финансовая устойчивость может быстро привести к нехватке ресурсов для финансирования предприятия основной деятельности и к неплатежеспособности.

Финансовая стабильность – важнейший признак того, что предприятие способно успешнее функционировать в период экономического кризиса. Проблема рационального управления финансовой стабильностью компаний в условиях кризиса достаточно актуальна и в нынешнее время. Важным показателем жизнеспособности предприятия является устойчивость, которая является комплексным показателем и включает в себя ряд важных направлений функционирования предприятия.

Финансовая стабильность – это возможность функционирования и развития в меняющейся бизнес-среде, достигая поставленных задач с определенными интервалами возможных отклонений, и исполняя взятые на себя обязательства, основываясь на эффективном создании, разделении и пользовании финансовыми ресурсами. Финансовая стабильность означает краткосрочную и долгосрочную стабильность финансового положения компании, то есть ее нынешнюю и долгосрочную состоятельность. Текущая платежеспособность определяется соотношением текущей, быстрой и полной ликвидности.

Стратегическая финансовая устойчивость бизнеса определяется не только коэффициентом строения капитала, но и соотношением оборотного капитала к собственным ресурсам финансирования. Показатель финансовой самостоятельности показывает уровень финансовой независимости фирмы. Коэффициент финансовой стабильности отражает степень, в которой недвижимостью финансируется из устойчивых источников. Напоследок, показатель оборотного капитала описывает, какая часть оборотного капитала компании финансируется из ее собственных источников.

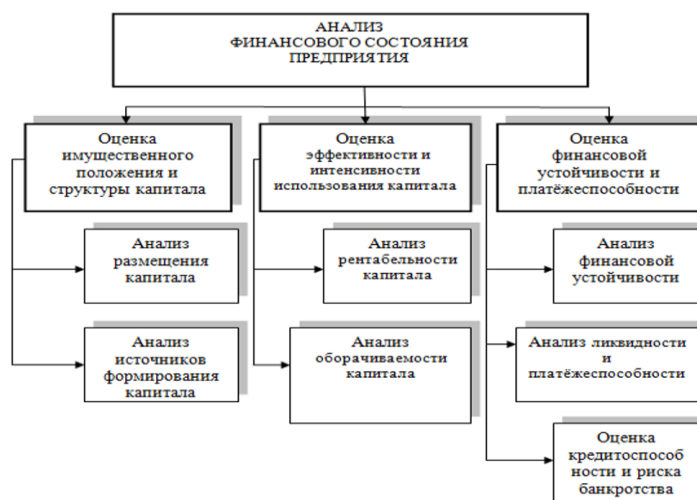


Рисунок 1 – Анализ финансового состояния предприятия

Исходя из рисунка 1, можно точно сказать, что анализ необходим для оценки финансовой устойчивости фирмы, а для этого требуется установить, располагает ли фирма средствами, необходимыми для погашения задолженности; насколько оперативно вложенные в активы средства обращаются в реальные деньги; как эффективно используется собственность, активы, собственный и привлеченный капитал. Поэтому главной задачей проведения анализа финансового положения компании является исследование и оценка доступности экономических ресурсов субъектов хозяйствования, идентификация и привлечение запасов для их оптимизации и увеличения результативности использования.

Перейдя от разбора финансовой устойчивости, можно более подробно изучить перебои в работе корпораций, поскольку их необходимо расценивать как связанные с общими проявлениями кризисных состояний:

- 1) двойственность, то есть кризис – процесс и кризис – состояние;
- 2) финансовая неустойчивость является проявлением кризиса;
- 3) отличительной характеристикой считается недостаточное время реагирования;
- 4) основополагающий момент кризиса в основном проявляется в нарушении равновесия;
- 5) угрозы осуществления целей фирмы – кризисы;
- 6) кризис диктует необходимость внедрения специфических управленческих инструментов.

Под финансовым кризисом понимается этап разбалансированной деятельности организации и ее незначительное влияние на валютные связи. В реальности кризисы чаще всего выявляют угрозу банкротства и разрушения корпораций, их деятельность в убыточных сферах или отсутствие возможностей для успешного функционирования компании. Существует три стадии кризиса:

- 1) кризисная стадия, которая напрямую не угрожает функционированию предприятия (при условии, что оно переведено на антикризисную модель управления);
- 2) этап, угрожающий дальнейшему существованию предприятию и требующий финансового оздоровления;
- 3) кризисная ситуация, несовместимая с дальнейшим существованием предприятия и приводящая к его устранению.

Определение стадии финансового кризиса является необходимой предпосылкой для соответствующего противодействия ему. Для того чтобы избежать наступления финансовых кризисов, необходимо провести всесторонний анализ финансового положения предприятия. Доступность и адекватность экономических средств определяет, сможет ли компания выбраться из кризиса с использованием всех имеющихся материальных, финансовых, трудовых, инновационных и информационных средств.

Таким образом, исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что в основе менеджмента предприятия в кризисной ситуации находится анализ текущего финансового состояния, степени финансовой устойчивости предприятия. Для того, чтобы выявить тенденции и причины изменений в финансовой устойчивости, следует использовать немаловажный факторный анализ для выявления причин изменений, также рекомендуется разработать обоснованные советы по повышению финансовой устойчивости предприятия. Когда можно оценить вероятность банкротства, то возможно и спрогнозировать развитие событий, также заблаговременно принять меры для повышения финансовой устойчивости предприятия. Несомненно, повышение финансовой устойчивости компании – это достаточно важный аспект при кризисе, который может быть связан как с организационными, так и с управленческими мерами, так же и с повышением ресурсов эффективности.

Источники:

1. Бабушкина Е. А., Бирюкова О. Ю., Верещагина Л. С. Антикризисное управление. - М.: T8RUGRAM, 2020. - 160 с.
2. Бобылева А. З. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса в 2 частях. Часть 1. - М.: Юрайт, 2020. - 285 с.
3. Борщова А. В., Ермилина Д. А., Санталова М. С. Антикризисное управление социально-экономическими системами. Монография. 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2021. - 236 с.
4. Зайцев В. Б., Ларионова И. В., Мешкова Е. И. Антикризисное управление в коммерческом банке. Учебник. - М.: КноРус, 2021. - 180 с.
5. Инюкин А.Ф. Антикризисное государственное регулирование экономики агропромышленного комплекса Российской Федерации в условиях импортозамещения / А.Ф. Инюкин, С.А. Дьяков, И.И. Михлева, С.Э. Маджуга // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. № 39 (1). С. 148-154.
6. Корч Е.А. Современная концепция антикризисного управления / Е.А. Корч, С.А. Дьяков // В сборнике: Антикризисное управление: современные реалии, тенденции и прогноз. Сборник статей по материалам Национальной научно-практической конференции. 2020. С. 73-78.

References:

1. Babushkina E. A., Biryukova O. Yu., Vereshchagina L. S. Anti-crisis management. - M.: T8RUGRAM, 2020. - 160 p.
2. Bobyleva A. Z. Anti-crisis management: state mechanisms, business technologies in 2 parts. Part 1. - M.: Yurayt, 2020. - 285 p.
3. Borschova A. V., Ermilina D. A., Santalova M. S. Anti-crisis management of socio-economic systems. Monograph. 3rd ed. - M.: Dashkov i K, 2021. - 236 p.
4. Zaitsev V. B., Larionova I. V., Meshkova E. I. Anti-crisis management in a commercial bank. Textbook. - M.: KnoRus, 2021. - 180 p.
5. Inyukin A.F. Anti-crisis state regulation of the economy of the agro-industrial complex of the Russian Federation in the context of import substitution / A.F. Inyukin, S.A. Dyakov, I.I. Mikhleva, S.E. Majuga // Natural Humanitarian Research. 2022. No. 39 (1). pp. 148-154.
6. Korch E.A. The modern concept of anti-crisis management / E.A. Korch, S.A. Dyakov // In the collection: Anti-crisis management: modern realities, trends and forecast. Collection of articles based on the materials of the National Scientific and Practical Conference. 2020. S. 73-78.

Современные проблемы управления Modern management problems

EDN: WQAUGJ



И.Л. Авдеева – к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом», Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, Орел, Россия, i-avdeeva-i@yandex.ru,

I.L. Avdeeva – candidate of economic sciences, senior lecturer of the department of management and personnel management, Central Russian Institute of Management, Branch of RANEPA, Orel, Russia;

Х.М. Мусаева - ассистент кафедры «Экономика и экономическая безопасность отраслей и предприятий», Институт экономики и финансов, Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова, Грозный, Россия, bela_musaeva@mail.ru,

Kh.M. Musaeva - assistant lecturer of the department of economics and economic security of industries and enterprises, Institute of Economics and Finance, Chechen State University named after A.A. Kadyrov, Grozny, Russia.

УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ COMMUNICATION PROCESS MANAGEMENT AS A TOOL TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF MODERN ORGANIZATIONS

Аннотация. Коммуникация является основным лидерским качеством и базой управленческой работы современных организаций. Эффективное общение и хорошие коммуникативные навыки являются важными факторами успеха в деловых отношениях. В статье раскрыта сущность коммуникационного процесса, обоснована ключевая роль внутренних коммуникаций и предложены направления развития методов коммуникации в организации.

Abstract. Communication is a basic leadership quality and the foundation of management work in modern organizations. Effective communication and good communication skills are important factors of success in business relations. The article reveals the essence of the communication process, justifies the key role of internal communications and offers directions for the development of communication methods in the organization.

Ключевые слова: управление коммуникациями, коммуникационный процесс в организации, внешние коммуникации, внутренние коммуникации.

Keywords: communication management, communication process in the organization, external communications, internal communications.

Коммуникационный процесс, представляет собой сложный и многоуровневый алгоритм, который требует детального изучения. Изначально следует изучить и проанализировать различия корпоративных коммуникаций различных сферах деятельности. Но не смотря на различную специфику работы организации, коммуникации все равно занимают одну из важнейших ролей в управлении, поэтому этот процесс требует детальной проработки и исследования.

Текущая экономическая ситуация привела к повышению интереса к деловому общению, что говорит о важности этого вопроса для компаний. В связи с острой необходимостью более глубокого изучения данного вопроса, ученые проводят исследования научно-методических основ делового общения в сфере управления человеческими ресурсами.

Эффективная коммуникация жизненно важна для скоординированного функционирования любой организации.

Коммуникационный процесс подразделяется на два основных подвида: внутренние и внешние коммуникации [6].

Внутренняя коммуникация включает в себя все коммуникационные процессы внутри организации, то есть между различными уровнями иерархии, отделами, службами, филиалами или отдельными лицами.

К основным внутренним коммуникациям относятся:

- письменные – записки, отчеты, бланки, доски объявлений, домашние журналы, пособия;
- устные – интервью, консультации, формальные и неформальные встречи, слухи;
- телекоммуникации – телефоны, домофоны, частные линии, факсы, компьютеры, электронная почта и т.д.

Внешние организационные коммуникация включают в себя всю коммуникацию организации с общественностью или другими организациями.

Цели внешней коммуникации варьируются от связей с общественностью и создания имиджа до государственных, образовательных, экологических и т. д.

Каналы внешней коммуникации включают средства массовой информации, рекламу, письма, отчеты компаний, дни открытых дверей, местное/общественное участие, спонсорство, торговые ярмарки и выставки, конференции и т. д.

Внутренняя коммуникация во всех организациях имеет формальные и неформальные каналы коммуникации.

Таким образом, коммуникации в корпорациях и фирмах являются неотъемлемой частью рабочего процесса. Чтобы быть эффективными внутренние коммуникации, как и любые другие формы коммуникации, должны придерживаться следующих признаков: открытость, достоверность, своевременность, ясность, беспристрастность, независимость.

Особое значение эти признаки приобретают в периоды постоянного потока новостей, не всегда достоверных [5]. Внутренние коммуникации в сложные и неопределенные времена, целью которых является поддержка сотрудников, регулирование ситуации, предотвращение последствий, недопущение подобных ситуаций в будущем можно назвать антикризисными.

К внутренним коммуникациям предъявляются следующие требования:

1) Важно, чтобы поддержка в трудные времена исходила непосредственно от руководителей компании. Топ-менеджменту следует вести открытый диалог. Это может быть прямой эфир с руководителями, где у сотрудников будет возможность получить ответ на свой вопрос.

2) Транслировать планы и дальнейшие шаги, понимать свои цели, при необходимости корректировать, оценивая существующие риски.

3) Важна скорость. Задержка в несколько дней, скорее всего, усугубит ситуацию внутри коллектива и даст повод для вопросов и сомнений. Если точной информации и сформулированного плана нет, следует выйти с человекоориентированной и эмпатичной коммуникацией. Но сделать это, не выжидая какого-то момента.

4) Быть на связи, поддерживать и спрашивать «как дела». Продолжать вести регулярную коммуникацию с сотрудниками, отслеживать настроения, обновлять информацию, согласно новым вводным извне: следить за новостями, обновлением нормативно-правовых актов

5) Создать единую службу или окно поддержки для срочной юридической и психологической помощи. Это даст возможность получить ответ в экстренном случае, снизит панику, поможет прояснить ситуацию, отгородит от необдуманных поступков.

Коммуникаций внутри организации выполняют множество функций, связанных одной целью – объединить в единое целое организованную деятельность внутри организации, создание эффективной рабочей обстановки в предприятии.

Основные функции коммуникации [1]:

- информация – передача информации между людьми, работающими в одной организации;
- контроль – коммуникации (письменные, устные или даже невербальное) также используется как часть управленческого контроля, для планирования операций, оценки эффективности, направления и мотивации персонала;

- мотивация. Трудность для менеджеров состоит в том, чтобы найти баланс между контролем, мотивацией и эффективностью. Чрезмерный контроль может снизить инициативу и фактически привести к снижению производительности, с меньшей направленностью на то, что хочет клиент, и большим упором на то, что, по мнению работников, хочет руководство.

Ограничительная и регулирующая функция традиционной последовательной модели коммуникации уже не обеспечивает своевременную доставку нужной информации нужным людям на всех уровнях современной организации.

Поскольку вертикальная коммуникация связана иерархией и функцией, коммуникация ограничена, отсутствует интеграция между функциями. Последовательная модель ограничивает инновации и не позволяет организациям эффективно использовать информационные ресурсы.

Развивается новая модель параллельного общения – она ориентирована на цель и делает упор на интерактивный процесс, поддерживающий одновременное и спонтанное общение.

Поскольку коммуникация является важным элементом организационной структуры, развивается новый тип «Networking» организации с формальными и неформальными интерактивными коммуникационными структурами во всех подразделениях и на всех уровнях [2, 3].

По мере того как окружающая среда становится более динамичной, общая тенденция состоит в том, чтобы организации переходили от механистической структуры к органической структуре, чтобы оставаться конкурентоспособными.

Внутри организации обычно существует четыре типа нетворкинга:

- колесо: данный тип существует, когда есть руководитель с несколькими подчиненными, подчиняющимися напрямую, без консультаций или связей друг с другом;
- цепочка: в цепочке коммуникационной сети информация передается последовательно следующему сотруднику выше или ниже по служебной лестнице;
- круг: данный тип представляет собой трехуровневую иерархию, в которой сотрудники нижнего уровня общаются друг с другом и напрямую с человеком следующего уровня. Затем этот уровень подчиняется непосредственно вышестоящему уровню. Связь также происходит вниз между уровнями;
- звезда, или всеканальный нетворкинг, является скорее идеалом, чем реальностью: каждый член организации может напрямую общаться на равных со всеми остальными членами.

Наиболее распространенным типом нетворкинга является «колесо», наименее распространенный – «звезда», где больше всего возможностей для обратной связи и обычно самый высокий моральный дух сотрудников.

Все аспекты эффективной коммуникации (вербальной и невербальной), которые мы рассмотрели, имеют решающее значение для создания и поддержания командного духа в организации.

У группы есть определенные атрибуты, которыми не обладает случайный набор людей. К таким групповым характеристикам относятся:

- чувство идентичности. Существуют общепризнанные границы группы, которые определяют, кто «внутри», а кто «вне», кто «мы», а кто «они». Людям обычно необходимо чувствовать, что они «принадлежат» и принимаются другими. Организации пытаются создать у своих сотрудников чувство корпоративной идентичности и создать привлекательный имидж предприятия;
- соответствие или принятие «норм» поведения и отношения, которые объединяют группу;
- цель и лидерство. У большинства групп есть четко выраженная цель или набор задач, и большинство из них спонтанно или официально выбирают отдельных лиц или подгруппы, чтобы возглавить их. Лидерство помогает координировать и направлять членов группы и их деятельность.

У всех групп есть набор поведенческих ожиданий, то есть моделей поведения, которые обычно считаются подходящими в определенном контексте. Роли неразрывно связаны с коммуникациями.

Коммуникация является основным лидерским качеством и базой управленческой работы. Чтобы внутренние коммуникации работали действительно хорошо и показательно, предприятию необходимо построить современную корпоративную культуру, обозначить концепцию общения между сотрудниками и создать благоприятствующую для этого атмосферу, где каждый сможет общаться в любое время и обо всем (в разумных пределах).

Современное пространство дает множество возможностей руководителям для освоения профессионального уровня модерации коммуникационных каналов в лице образовательных ресурсов и источников получения необходимой информации в управлении предприятием [4]. Ключевыми условиями в таком случае являются осведомленность и использование методов передачи информации, квалифицированность в использовании каналов связи в процессе общения в коллективе, а также профилактика и осмотрительность в отношении возникновения конфликтных ситуаций при коммуникации компонентов.

Уровень продуктивности общения между сотрудниками, отделами организации напрямую формируется из общей психологической атмосферы в социальной группе в рамках предприятия. Их этого следует необходимости применения горизонтальной (на равных), а не вертикальной (сверху-вниз) коммуникации менеджером при взаимодействии с коллективом, что подкрепляется повышением авторитета управленца и знаний им действительной обстановки среди персонала. Такой подход к коммуникации дает высокие темпы производства продукта деятельности организации и низкий процент текучести кадров. Каждый механизм обладает определенной структурой, выстраиваемой в концепции определенных принципов. Учет закономерностей развития грамотного взаимодействия между субъектами организации ведет к эффективной систематике достижения целей предприятия.

Инновационные цифровые технологии при работе с персоналом также понижают процент конфликтов между руководством и сотрудниками, благодаря точности работы.

Целесообразно выделить следующие перспективы в управленческом функционале при работе с каналами связи с использованием информационно-технических ресурсов:

- 1) отрицательная динамика трудоемкости, повышенный уровень гибкости управленческой структуры принимаемых решений и рост качественных показателей аналитической информации, возникающей в организационном процессе;

2) выработка стратегической повестки и инструментов прогнозирования последующих ключевых обстоятельств;

3) становление и реализация последующих информационно-технологических средств управленческих решений.

В ходе управления бизнес-процессами и выполнения повседневных задач, сотрудники, из-за отсутствия стимула к общению и обмену информацией между отделами и подразделениями, регулярно сталкиваются с противоречиями, конфликтами и недопониманием. Это в первую очередь влияет на вовлеченность и корпоративный дух сотрудников, и конечно, на эффективность, затрудняет сплоченность, увеличивает стоимость человеческих ресурсов и даже приводит к ликвидации компании (т.к. сотрудники не чувствуют себя защищенными). Поэтому, важно понимать, что база построения корпоративной культуры – общение.

Направления развития методов коммуникации в организациях приведены на рисунке 1.

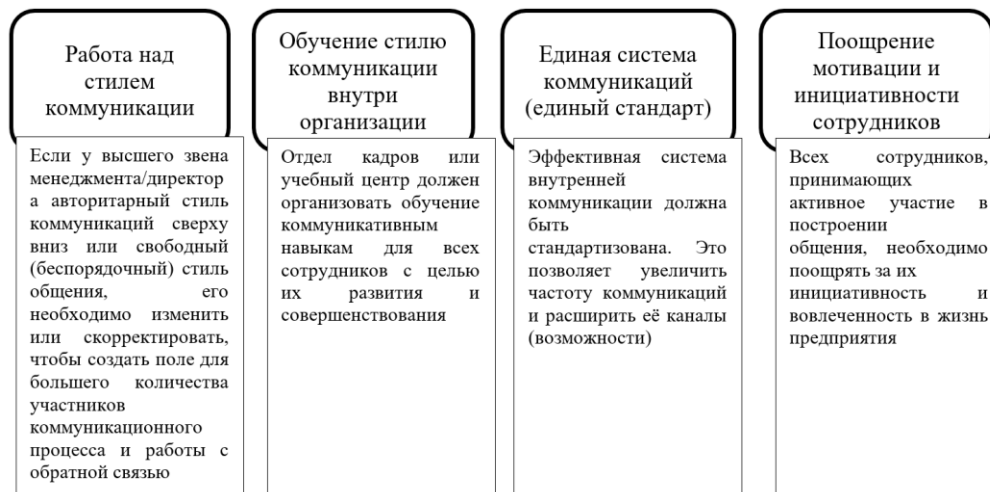


Рисунок 1 – Направления развития методов деловой коммуникации в организациях

Коммуникация является основополагающей для функционирования любой компании или организации. Благодаря коммуникации происходит сбор, анализ и систематизация информации внутри и вне организации, обеспечивая взаимодействие с клиентами, партнерами, конкурентами и поставщиками. Вербальное общение, а также цифровые документы и отчеты занимают важное положение и играют ключевую роль в коммуникации внутри организации. Внутрифирменное общение, как и наше повседневное общение, является эксклюзивным для конкретной организации.

Коммуникация является общим процессом для всех сотрудников, но основная ответственность лежит на менеджерах среднего и высшего звена компании, поскольку они активно влияют на процесс организационной коммуникации через управление. Поэтому, повышение навыков коммуникаций и их укрепления среди менеджеров среднего и высшего звена является ключом к эффективному взаимодействию.

Источники:

1. Болдырева Н.П. Оценка коммуникативной компетенции работников организации // В сборнике: Фундаментальные научные исследования: теория и практика. Сборник научных трудов по материалам XII Международной научно-практической конференции. Анапа, 2023. С. 5-11.
2. Головина Т.А., Остроухова Д.К. Бизнес-процессы образовательных услуг в условиях модернизации экономики и новых вызовов // Среднерусский вестник общественных наук. 2022. Т. 17. № 3. С. 184-210.
3. Лытнева Н.А., Солодкин В.В. Анализ геймификации как инструмента повышения эффективности управления персоналом крупной корпорации // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. № 44 (6). С. 445-448.
4. Новиков Д.А., Головина Т.А. Стимулирующие факторы корпоративной социальной ответственности // В сборнике: Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций. Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2022. С. 328-331.
5. Потемкин В.К. Личностный фактор в стратегии развития предприятий // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2023. № 1 (139). С. 156-164.
6. Третьяк Г.Е. - Кризисные коммуникации - феномен социокультурной действительности. Монография - Русайнс - 2018 – 134 с.

References:

1. Boldyreva N.P. Assessment of communicative competence of employees of the organization // In the collection: Fundamental scientific research: theory and practice. Collection of scientific papers on the materials of the XII International Scientific-Practical Conference. Anapa, 2023. С. 5-11.
2. Golovina T.A., Ostroukhova D.K. Business processes of educational services in the context of economic modernization and new challenges // Srednerussky Vestnik of Social Sciences. 2022. Т. 17. № 3. С. 184-210.
3. Lytneva N.A., Solodkin V.V. Analysis of gamification as a tool to improve the effectiveness of personnel management of a large corporation // Natural and Humanitarian Research. 2022. № 44 (6). С. 445-448.
4. Novikov D.A., Golovina T.A. Stimulating factors of corporate social responsibility // In the collection: Actual issues of economics, management and innovation. Materials of the International scientific-practical conference. Nizhny Novgorod, 2022. С. 328-331.
5. Potemkin V.K. The personal factor in the strategy of development of enterprises // Izvestia St. Petersburg State Economic University. 2023. № 1 (139). С. 156-164.
6. Tretiak G.E. - Crisis communications - a phenomenon of socio-cultural reality. Monograph - Rusains - 2018 - 134 p.

EDN: WEXDBH



A.O. Возмилова – ассистент кафедры маркетинга и международного менеджмента, аспирант, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, a.o.vozmilova@mail.ru,

A.O. Vozmilova – assistant professor of marketing and international management department, postgraduate student, Ural state university of economics, Ekaterinburg, Russia.

**РАЗРАБОТКА КОНТЕНТ-СТРАТЕГИИ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА
«BEAUTY EVENTS» С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ SMM-ИНСТРУМЕНТОВ
DEVELOPMENT OF A CONTENT STRATEGY FOR THE EDUCATIONAL CENTER
"BEAUTY EVENTS" USING SMM TOOLS**

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы разработки и реализации контент-стратегии с широким использованием SMM-инструментов для образовательных центров на примере компании «Beauty events», действующей на рынке Екатеринбурга. Основное внимание в работе автор акцентирует на специфике цифровых маркетинговых коммуникаций на рынке бизнес-образования. В статье раскрываются процессы формирования и внедрения контент-плана от постановки цели до оценки эффективности. Делается вывод, что оценка результативности предложенной коммуникационной стратегии образовательного центра «Beauty Events» в социальных сетях подтверждает целесообразность её реализации, поскольку она позволила компании существенно расширить клиентскую базу, повысить узнаваемость бренда и усилить конкурентную позицию на рынке Екатеринбурга, а, значит, комплексный подход к разработке контент-плана в социальных сетях имеет существенный потенциал повышения конкурентоспособности провайдеров бизнес-образования.

Abstract. The article deals with developing and implementing a content strategy with the widespread use of SMM tools for educational centers on the example of the 'Beauty events' company operating in the Ekaterinburg market. The author focuses on the specifics of digital marketing communications in the business education market. The article reveals the processes of formation and implementation of a content plan from goal setting to assessing performance. It is concluded that evaluating the effectiveness of the proposed communicational SMM strategy for the Beauty Events educational center confirms the feasibility of its implementation, since it allows the company to significantly expand its customer base, increase brand awareness and strengthen its competitive position in the Ekaterinburg market. It proves that an integrated approach to the development of an SMM content plan has a significant potential to increase the competitiveness of business education providers.

Ключевые слова: маркетинговые коммуникации, SMM-продвижение, бизнес-образование, диджитал-стратегия, контент-план.

Keywords: marketing communications, SMM promotion, business education, digital strategy, content plan.

В последние годы маркетинг в социальных сетях (SMM) надёжно занял устойчивую позицию среди инструментария, используемого компаниями для продвижения товаров и услуг на различных рынках, при этом в различных отраслях бизнеса digital-стратегии развиваются по-разному и имеют свою специфику. Так, цифровые инструменты маркетинговых коммуникаций становятся основополагающими в сфере бизнес-образования в связи с бумом онлайн-образования, вызванного пандемией коронавируса. Разработка контент-стратегии для продвижения в социальных сетях провайдеров бизнес-образования предполагает анализ внутренней и внешней среды образовательного центра, сегментацию потребителей, постановку целей, выбор инструментов продвижения, оценку результативности стратегии, составление контент-плана и сметы расходов.

При этом, как справедливо утверждает Д.А. Шевченко, «контент маркетинг – это создание и распространение в Интернете полезной для потребителя информации, фактов, данных с целью завоевания доверия к компании и ее продуктам, а также с целью привлечения потенциальных клиентов [1].

К.Н. Вицелярова и Ю.Н. Захарова уточняют, что «успех социальной страницы заключается в интересном и полезном контенте, однако, не стоит ограничиваться официальным контентом, а иногда разбавлять его развлекательным, ведь это прививает организации доверие и расположение пользователей» [2].

В ходе нашего многолетнего исследования подробно изучалась деятельность на рынке Екатеринбурга образовательного центра «Beauty Events», для которого разрабатывалась и внедрялась контент-стратегия с комплексным применением широкого спектра SMM-инструментов. «Beauty Events» – первый и самый крупный на Урале многофункциональный международный центр образования и консалтинга в сфере индустрии красоты, осуществляющий деятельность с 2017 года [3]. Миссией центра является повышение уровня управленческого мастерства уральских менеджеров в индустрии красоты посредством образовательных программ, реализуемых авторитетными преподавателями, консультантами и экспертами России и зарубежных стран.

По результатам глубинных интервью с топ-менеджментом компании нами было определено, что одним из приоритетных направлений совершенствования маркетинговой деятельности компании «Beauty Events» на данном этапе является продвижение образовательного центра с помощью SMM-инструментов.

В целях визуализации маркетинговой стратегии компании «Beauty Events» был использован метод построения дерева целей (рисунок 1):



Рисунок 1 – Актуальные цели «Beauty Events» на рынке бьюти бизнес-образования
[составлено автором]

При этом основная бизнес-цель заключается в сохранении лидирующей позиции на рынке Екатеринбурга, что может быть осуществлено при ежегодном приросте объема продаж на 15 % и чистой прибыли на 5 %, а достижение данных показателей, в свою очередь, возможно за счет роста клиентской базы. Важными задачами также являются внедрение программы лояльности потребителей и расширение целевой аудитории, что осуществляется посредством применения инструментов цифрового маркетинга.

В таблице 1 приведены ключевые показатели маркетинговой деятельности образовательного центра «Beauty Events», которых необходимо достигать каждый месяц с начала внедрения коммуникационной стратегии.

Как показывает таблица 1, на данный момент компания использует для продвижения Одноклассники и Вконтакте, однако, на наш взгляд, необходимо расширить каналы коммуникаций и начать также использовать мессенджер Telegram.

Таблица 1 – Ключевые ежемесячные медиа-цели в социальных сетях «Beauty Events»
[составлено автором]

Цели в социальных сетях	KPI на каждый месяц	Вконтакте	Telegram	Одноклассники
Повышение узнаваемости	количество упоминаний бренда	50	20	5
	количество новых подписчиков	90	50	60
	количество лайков	1000	350	30
	количество комментариев	300	90	15
	количество репостов	50	20	20
	количество активных дискуссий	5	5	3
Повышение лояльности	отклик на опросы	высокий	высокий	высокий
	число повторных продаж	20	10	3
Информирование	охват аудитории	4000	700	300
	число сообщений о мероприятии	20	20	20
	среднее число пользователей, выразивших желание участвовать в мероприятии	70	30	10
	среднее число участников мероприятий	30	7	2
Увеличение продаж	среднее количество контактов	500	250	150
	среднее количество продаж через площадки соц. медиа	40	10	4

[составлено автором]

Для реализации выбранной стратегии и достижения поставленных целей, нами ежемесячно составляется подробный контент-план для образовательного центра, фрагмент которого представлен ниже (таблица 2).

Таблица 2 – Пример контент-плана «Beauty Events» в социальных сетях [составлено автором]

День недели	Время	Соц. сеть	Формат	Вид контента	Тема (описание)
ПН	10:00	TG, VK	Истории	Вовлекающий	Пожелание отличной недели
	13:00	TG, VK, ОК	Пост	Рекламный	Анонс мастер-класса «Путь мастера. Путь самурая»
	17:00	TG, VK	Истории	Пользовательский+ рекламный	Показать процесс проведения консультации в салоне красоты
ВТ	11:00	TG, VK	Истории	Вовлекающий	Опрос «Какая ваша профессиональная сфера деятельности?»
	15:00	TG, VK, ОК	Пост, истории	Вовлекающий+ рекламный	Розыгрыш участия в мастер-классе
СР	10:00	TG, VK,	Истории	Пользовательский+ рекламный	Видеоотчет прошедшего МК
	14:00	TG, VK, ОК	Пост	Обучающий	Видео создания прически на длинные волосы
	18:00	TG, VK	Истории	Вовлекающий	Прямой эфир

Таблица 2 показывает, что в среднем в неделю публикуется 2 поста рекламного, 2-4 вовлекающего и пользовательского формата, а также 1 обучающий. Кроме этого, публикации дополняются историями, которые также содержат в себе все виды контента с преобладанием рекламного и интерактивного.

В качестве инструментов продвижения в социальных сетях нами было предложено проведение прямых эфиров, запуск «челленджей», стимулирование сбыта с помощью акций и розыгрышей, таргетированная реклама и заказ рекламы предстоящих образовательных событий у блогеров. В частности, была заказана реклама тренингов и мастер-классов у Евгении Зиновьевой, известного уральского бьюти-блогера, владелицы бренда кистей и бьюти-студии «kudrigrövi». В дополнение к этому в середине каждого месяца проводится розыгрыш участия в образовательной программе.

Анализируя результаты реализованной контент-стратегии можно отметить, что до её внедрения социальные сети образовательного центра «Beauty Events» выглядели однообразно и не привлекали внимания потенциальных и существующих клиентов. В сфере SMM-продвижением имело место беспорядочное ведение аккаунтов и сообществ в социальных сетях при отсутствии отдельно назначенного SMM-специалиста, что приводило к некорректному соотношению видов контента в социальных сетях и не привлекало внимания подписчиков. Среди недостатков также наблюдалась высокая частота использования рекламных постов про предстоящие образовательные программы с их

анонсами, при этом только один из 12 постов содержал полезные советы, актуальные для клиентов компании. Было выявлено, что компанией «Beauty Events» не использовался ни один из видов платной рекламы в социальных сетях или интернете, что объяснялось высокой стоимостью и низкой эффективностью.

Благодаря внедрённой контент-стратегии с широким применением SMM-инструментов, воронка продаж в социальной сети ВКонтакте значительно сократилась: показатели конверсии составили 63 %. Кроме этого, на 20 % увеличился объём продаж личных консультаций руководителей салонов красоты с аудиторией. При этом высоким уровнем привлекательности обладает недавно созданный аккаунт в Telegram.

Наиболее активная аудитория по количеству комментариев наблюдается в Одноклассниках и во ВКонтакте, чему поспособствовали регулярные розыгрыши участия в образовательных онлайн-программах. Коэффициент возврата инвестиций (ROI) составил 2,34 относительно всей рекламной кампании, что говорит о грамотном вложении средств в инструменты продвижения.

Таким образом, цель «повысить активность подписчиков» была достигнута, благодаря ведению аккаунтов в соответствии с предложенным контент-планом. Повышение активности повлияло на увеличение охвата и рост узнаваемости бренда. Реклама у блогеров показала высокую результативность и положительный эффект, выраженный не только в росте подписчиков, но и в росте продаж.

Гипотеза о том, что для SMM-продвижения необходимо обязательное использование таргетированной рекламы, подтвердилась частично. С одной стороны, от данного способа продвижения получается минимальная рентабельность, и есть вероятность, что в другой раз реклама окажется неэффективной. С другой стороны, новые клиенты, пришедшие через таргетированную рекламу, могут стать постоянными и совершать в дальнейшем повторные покупки.

Подводя итог, отметим, что оценка результативности предложенной контент-стратегии образовательного центра «Beauty Events» в социальных сетях подтверждает целесообразность её реализации, поскольку позволяет компании существенно расширить клиентскую базу, повысить узнаваемость бренда и усилить конкурентную позицию на рынке Екатеринбурга. Достигнутые результаты подтверждают необходимость провайдером бизнес-образования вырабатывать грамотный подход к разработке и реализации контент-плана с широким использованием SMM-инструментов.

Источники:

1. Шевченко Д.А. Контентная стратегия организации: планирование и реализация // Практический маркетинг. 2022. № 9 (306). С. 30-36.
2. Вицелярова К.Н. Социальные сети и их значение в интернет-маркетинге / К.Н. Вицелярова, Ю.Н. Захарова // Естественно-гуманитарные исследования. 2021. № 37 (5). С. 52-55.
3. Официальная страница «Beauty Events» в ВКонтакте. Режим доступа: <https://vk.com/beauty.events>, свободный (дата обращения 11.01.2023).

References:

1. Shevchenko D.A. Content strategy of the organization: planning and implementation // Practical marketing. 2022. No. 9 (306). pp. 30-36.
2. Vitselyarova K.N. Social networks and their importance in internet marketing. / K.N. Vicelyarova, Yu.N. Zakharova // Natural-humanitarian research. 2021. No. 37(5). pp. 52-55.
3. Official page "Beauty Events" in Vkontakte. URL: <https://vk.com/beauty.events> (accessed 01/11/2023).

EDN: VBUSNT



И.Г. Иванова – к.э.н., доцент, кафедры управления и маркетинга, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, inna_ivanova_2010@mail.ru,

I.G. Ivanova – candidate of economics, associate professor, department of management and marketing, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

Ю.А. Подмогильная – обучающаяся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, yuliapodm@mail.ru,

Yu.A. Podmogilnya – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ METHODS FOR ASSESSING THE EFFICIENCY OF A MANAGEMENT DECISION

Аннотация. В данной статье рассматриваются методы, используемые для оценки эффективности принятия управленческих решений, важность их внедрения в настоящее время. Также объясняется понятие управленческого решения и факторы, которые могут повлиять на принятие решения. Необходимость принятия и оценки решений возникает на всех этапах процесса управления и связана со всеми участками и аспектами управленческой деятельности. Особое внимание уделено рассмотрению различных видов и методов оценки эффективности управленческих решений в предпринимательстве. Оценка эффективности принятия управленческих решений напрямую влияет на функционирование организации в целом. Пока в организации сохраняется иерархическая структура, где одни элементы имеют контролирующее влияние на другие, необходимо изучать методологию принятия решений и оценивать их эффективность. Данные методы, раскрытые в статье, можно применять на практике в различных предприятиях, где это необходимо.

Abstract. This article discusses the methods used to assess the effectiveness of managerial decision-making, improve their effectiveness at the present time. Management and factors that include decision-making are also considered. The need to make and decide on the evaluation of results at all stages of the evaluation of management and prevalence with all areas and aspects of management activity. Particular attention is paid to the consideration of various types and methods for evaluating management decisions in entrepreneurship. assessment of the evaluation of the effectiveness of management decisions in general. As long as the organization is in an assembly of a hierarchical structure, where some elements have a controlling influence on others, it is necessary to study the decision-making methodology and evaluate their effectiveness. These methods, disclosed in the article, can be applied in practice in various enterprises, where necessary.

Ключевые слова: принятие управленческих решений, организационное совершенство, деловая среда, оценка эффективности.

Keywords: management decision making, organizational excellence, business environment, performance evaluation.

Эффективность предприятий в современных социально-экономических условиях развития общества определяет высокую эффективность управления. Организации, уделяющие больше внимания оценке эффективности управления, более конкурентоспособны и устойчивы; У них больше возможностей для развития в разных областях. Помимо экономических, производственных, технологических и организационных процессов организации, одним из приоритетов совершенствования управления является разработка эффективных практических систем управления и теоретико-методологических подходов предприятий всех отраслей. Эффективность управления организацией является основным резервом повышения конечного результата деятельности. Эффективность управления в широком смысле — это результат проделанной работы благодаря работе всей команды. В узком смысле под эффективностью понимается результативность фактической управленческой деятельности. Для определения эффективности системы используются как общие показатели, так и частные показатели экономической и социальной эффективности.

Организационная состоит в результате достижения организационных целей при минимальных усилиях:

- 1) экономическая – это отношение стоимости прибавочного продукта, полученного в результате реализации управленческого решения, к затратам на реализацию и величины затрат на его реализацию;
- 2) социальная, которая заключается в достижении социальных целей в короткие сроки, с меньшим количеством работников;
- 3) технологическая эффективность определяется как результат достижения уровня производства при малых затратах или за промежуток времени;
- 4) правовая эффективность, оценивается правовая эффективность, уровень достижения правовых целей управляемой системы;
- 5) экологическая – результат достижения экологических целей с минимальными затратами ресурсов.



Рисунок 1 – Факторы эффективности управленческих решений

Управленческое решение – это важнейший вид управленческой работы, а также взаимозависимая и целенаправленная последовательность управленческих действий, которые обеспечивают выполнение управленческих задач. Принятие управленческих решений предполагает постоянное использование накопленного опыта для принятия более эффективных решений в будущем. Взаимодействие между силовой политикой, поведенческими соображениями и логическими процессами – все это фундаментальные элементы инструментов принятия решений. Способность правильно обрабатывать и интегрировать информацию необходимо для эффективного принятия управленческих решений и часто является основной отличительной чертой успешных лидеров. Оценка эффективности руководства важна для организаций, поскольку результаты позволяют им активно влиять на текущую социально-экономическую ситуацию. Увеличивать их рост, устанавливать масштабы, а также процесс перемен, показывать более значимые условия роста, осуществлять контроль, а также вносить изменения в неуправляемые действия, осуществлять разрешения об изменениях, а кроме того давать прогноз их воздействие на основные характеристики, составлять план на перспективу развитие компании.

В процессе оценки эффективности управленческих решений применяется 7 методов:

- 1) индексный метод;
- 2) балансовый метод;
- 3) метод элиминирования;
- 4) графический метод;
- 5) метод сравнения;
- б) функционально-стоимостный анализ.

Экономико-математические методы.

Управление – это процесс планирования, организации, а кроме того мотивации и контроля, что дает возможность выражать, а также осуществлять поставленные цели. Главная вопрос менеджеров состоит в обеспечении в наибольшей степени достижения целей стейкхолдеров, а также их связей. Зачастую воздействие внешних условий приводит к тому то, что итоги работы никак не помещаются в выбранную стратегию. Поэтому появляется 2 вида исхода событий; первый – введение поправок в оборот своевременного управления, а также второй, в случае если высококачественное перемена внутренних условий никак не приводит к желанным итогам, в таком случае имеется внешнее влияние имеет преобладающую значимость, совершается оборот восстановления стратегии.

Эффективное принятие управленческих решений является необходимым условием организационного совершенства и устойчивости перед лицом сложностей и динамичной деловой среды, которые характеризуют наш современный деловой мир. Поэтому руководителям рекомендуется, постоянно перенимать новые идеи, чтобы совершенствовать свои организаторские способности во всех бизнес-задачах. Кроме того, постоянное внимание к удовлетворенности клиентов и совместные усилия всех соответствующих заинтересованных сторон всегда должны быть направлены на достижение наилучшего организационного совершенства.

Источники:

1. Антонов Г.Д. Антикризисное управление организацией: Учебник / Г.Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин, В. Трифионов. — М.: Инфра-М, 2018. — 352 с.
2. Иванова И. Г. Менеджмент: учеб. пособие/И. Г. Иванова, В. А. Беспалько, Д. Д. Кушнир. -Краснодар: Краснодар. кооператив. ин-т (филиал) Российск. ун-та кооперации, изд-во В. В. Арнаутов, 2011. -176 с.
3. Иванова И. Г. Управление офисом: учеб. пособие/И. Г. Иванова, В. А. Беспалько, Е. Ф. Базык. -Краснодар: Краснодар. кооператив. ин-т. -Краснодар: Гранат -2011. -292 с.
4. Менеджмент в туристической деятельности: учеб. пособие/Е. Ф. Базык, И. Г. Иванова, Д. Э. Кусраева, К. В. Бельгисова, Л. В. Переверьева. -Краснодар, 2013. -342 с.
5. Трубилин А.И. Теория менеджмента: учебник / А.И. Трубилин, А.В. Толмачев, И.Г. Иванова - Краснодар, 2016.

References:

1. Antonov G.D. Anti-crisis management of the organization: Textbook / G.D. Antonov, O.P. Ivanova, V.M. Tumin, V. Trifonov. - M.: Infra-M, 2018. - 352 p.
2. Ivanova I. G. Management: textbook. allowance / I. G. Ivanova, V. A. Bespalko, D. D. Kushnir. -Krasnodar: Krasnodar. cooperative. in-t (branch) Russian. University of Cooperation, publishing house V. V. Arnautov, 2011. -176 p.
3. Ivanova I. G. Office management: textbook. allowance / I. G. Ivanova, V. A. Bespalko, E. F. Bazyk. -Krasnodar: Krasnodar. cooperative. in-t. -Krasnodar: Pomegranate -2011. -292 p.
4. Management in tourism activities: textbook. allowance / E. F. Bazyk, I. G. Ivanova, D. E. Kusraeva, K. V. Belgisova, L. V. Pereverzeva. -Krasnodar, 2013. -342 p.
5. Trubilin A.I. Management theory: textbook / A.I. Trubilin, A.V. Tolmachev, I.G. Ivanova - Krasnodar, 2016.

EDN: QJOJEX



И.Г. Иванова – к.э.н., доцент, кафедры управления и маркетинга, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, inna_ivanova_2010@mail.ru,

I.G. Ivanova – candidate of economics, associate professor, department of management and marketing, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

В.А. Савина – обучающаяся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, veronika.logacheva@mail.ru,

V.A. Savina – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia.

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ MANAGEMENT DECISION-MAKING, METHODS AND TOOLS

Аннотация. В данной статье рассматривается сущность принятия управленческих решений, демонстрируются факторы, входящие в сущность управленческих решений, такие как: экономическая сущность и другие, также рассматриваются не только методы, но и инструменты, которые помогают принять решения. Целью работы является доказательство важности принятия управленческих решений, необходимость вовремя и постоянно использовать различные методы принятия управленческих решений. Раскрываются эффективные методы, которые менеджеры или руководители могут использовать для эффективного принятия управленческих решений. Данные методы, раскрытые в статье, можно применять на практике на предприятиях, в фирмах, учебных заведениях или в любом бизнесе, где это необходимо. Ведь принятие управленческих решений это некоторые из многочисленных умений управления, которыми специалисты способны овладеть или совершенствовать.

Abstract. This article examines the essence of managerial decision-making, demonstrates the factors included in the essence of managerial decisions, such as: economic entities and others, also considers not only methods, but also tools that help to make decisions. The purpose of the work is to prove the importance of managerial decision-making, the need to use various methods of managerial decision-making on time and constantly. Effective methods that managers or managers can use for effective management decision-making are revealed. These methods disclosed in the article can be applied in practice at enterprises, firms, educational institutions or in any business where it is necessary. After all, managerial decision-making is some of the many management skills that specialists are able to master or improve.

Ключевые слова: управленческие решения, сущность, менеджер.

Keywords: managerial decisions, essence, manager.

В современном мире принятие решений является жизненно важным навыком управления. Каждая организация должна принимать решения в тот или иной момент как часть процесса управления. Решения принимаются в наилучших интересах организации. Колеблющийся менеджер способен стремительно уничтожить корпоративную культуру, вызывая недовольство сотрудников, утрату импульса, понижение морального состояния коллектива, и это чревато отрицательными последствиями. С иной стороны, имея менеджера, который склонен принимать импульсивные решения, основываясь на эмоциях или не учитывая необходимых фактов, может иметь аналогичные негативные результаты

для компании. Принятие управленческих решений подразумевает избрание направления действий после изучения разнообразных возможностей для достижения целей компании.

Вся структура управления, то есть его повседневная деятельность, правильно построена на управленческих решениях. Первокласные компании, о чем свидетельствуют их функции, используют эффективные инструменты коммуникации в дополнение к обычному процессу консультаций для принятия решений, которые будут иметь масштабные последствия для перспектив компании.

Управление охватывает решение трудностей, бюджетирование, планирование, упорядочение, подбор персонала, контроллинг. Следовательно, процесс, являющийся составной частью процесса принятия управленческих решений, выступает в качестве непрерывной, динамичной концепцией контроля, нацеленной на достижение стабильного прогресса организацией. Осуществление взвешенных решений, построенных на основе сотрудничества, способствует формированию надежного направления деятельности организации и благотворно влияет на затраты.

Экономическая суть управленческих решений отражается в том, что для разработки и реализации какого-либо решения необходимы денежные, материальные и прочие ресурсы.

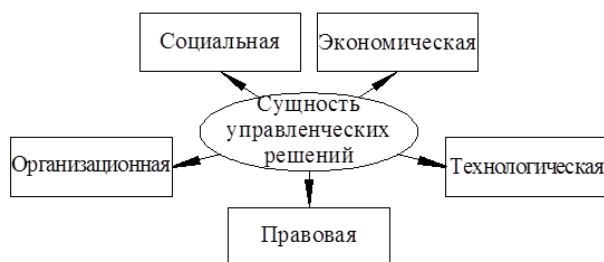


Рисунок 1 – Сущность управленческих решений

Организационная сущность заключается в том, что необходим коллектив, умеющий работать, также необходимо оборудование, постоянное наблюдение за разработкой и реализацией.

Социальная суть основывается на механизме управления персоналом.

Правовая сущность заключается в точном соблюдении нормативно – правовых актов и иных документах.

Технологическая отражает обеспечение всех сотрудников всем необходимым для эффективной работы.

Менеджер может практиковать разнообразные методы и инструменты чтобы изучить различные версии для принятия принятого решения, такие как:

1) маржинальный анализ позволяет структурам направлять ресурсы на прирост доходности и преимуществ, а также на сокращение затрат;

2) SWOT-анализ. Этот инструмент помогает менеджеру изучить ситуацию в четырех секторах: сильные стороны, слабые стороны, возможности, угрозы;

3) матрица принятия решений позволяет внести четкость в работу с всевозможными опциями и переменными. Это как список плюсов и минусов, но лица, осуществляющие принятие решений, могут установить уровень значимости каждого параметра;

4) принцип анализа Парето облегчает выявление изменений, наиболее результативных для организации. Он основан на принципе, что двадцать процентов показателей часто способствуют восьмидесяти процентам роста компании.

Методы, которыми можно воспользоваться при подготовке управленческих решений, исходя из формализации применяемого аппарата, условно можно разбить на три главных типа:

Рассмотрим более подробно некоторые методы, представленные на рисунке 2.

Существуют условия, в которых лицу, ответственному за принятие решений, нелегко подобрать то или иное решение. В такой ситуации возможно использовать метод «мозгового штурма», позволяющий выделить и соотнести отдельные мнения, ряд представлений для урегулирования проблемы, а после этого принять решение. Такой метод называется Мозговой штурм, он позволяет привлечь к работе всех профессионалов, которые есть в управленческом аппарате, усовершенствовать процессы внутригрупповой социально-психологической работы.

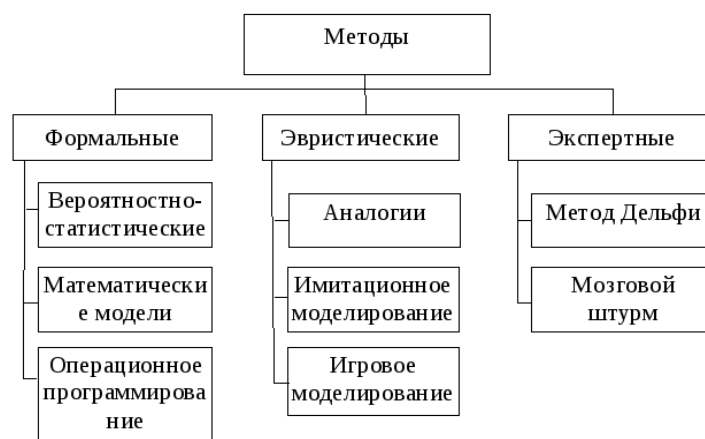


Рисунок 2 – Методы, используемые для принятия управленческих решений

Метод Дельфи это метод экспертной оценки, его главными свойствами считаются анонимность, иерархичность. основополагающей допущением выступает мысль о того, что при правильном обобщении и обработке отдельных экспертных оценок по конкретному случаю, возможно получение всеобщего мнения, обладающего наибольшей долей правдивости.

Методы эвристической аналогии основываются на естественном желании человека подражать. С опорой на эти методы решаются изобретательские проблемы путем учета сходных случаев в природе, технологии, общественных и других феноменах и с применением обнаруженных сходств для ликвидации несоответствий, которые создали спорную обстановку.

Итак, разрешение определенной задачи по принятию решений неразрывно связано с выбором конкретного метода их принятия. Невзирая на то, что методы принятия решений универсальны, их эффективное использование зависит от того, на каком этапе процесса принятия и реализации управленческого решения к ним прибегнут.

Существуют также определенные нюансы при принятии управленческих решений менеджерами:

Неясность консультаций – это возможно в случае, когда все коллеги чувствуют, что у них есть возможность высказаться при принятии решения, или, когда менеджер требует информацию, но не учитывает мнения группы.

Избежание неудобств – для того, чтобы принимать взвешенные управленческие решения, нужны лидеры, которые не смешивают свою потребность в удобстве с принятием правильного решения.

Видимый нерешительным – порой у процесса систематического принятия решений имеется противоположная сторона. избыточная строгость в оценивании любых аспектов способствует затягиванию процесса и может спровоцировать проявление нерешительности.

Групповое мышление возникает, если участники группы желают минимизировать конфликт и добиться подходящего решения посредством критической оценки чужих идей и мнений. Необходимо исследовать альтернативы, о которых группа, вероятно, не подумала.

На самом деле способность принимать критические решения - это одно из многих качеств, которыми должен обладать каждый менеджер, будь то высшего, среднего или начального уровня. По своей природе человек во время своего существования и в силу своего инстинкта принимает решения для своего выживания, как выражаются социальные психологи.

По большому счету, менеджеры – это отточенные личности, способные принимать решения, влияющие на других, то есть существование и рост организации, таким образом, связаны с человеческими усилиями жить и преуспевать. Успех зависит от принятых решений, будь то отдельным человеком или организацией.

Исходя из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что принятие управленческих решений это некоторые из многочисленных умений управления, которыми специалисты способны овладеть или совершенствовать. Необходимо вовремя использовать и прибегать к применению методов для принятия управленческих решений, а также выбирать наиболее подходящий метод для вашей сферы деятельности или использовать несколько различных методов, далее останавливаться на более подходящем из них. Менеджерам необходимо осваивать лидерские и операционные навыки, необходимые для надзора и выполнения крупных, сложных, трансформационных проектов.

Источники:

1. Балдин, К. В. *Управленческие решения* / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. - М.: Дашков и Ко, 2019. - 496 с.
2. Бирюкова Ю.Н. Педагог как субъект формирования профессионально важных качеств специалиста по информационной безопасности // *Педагогический журнал*. 2022. Т. 12. № 3-1. С. 404-413.
3. Бирюкова Ю.Н., Зюзько А.Ю., Сизоненко Н.Н. Синхронная система электронная информационно- образовательная среда: проблемы и перспективы // *Вестник военного образования*. 2022. № 2 (35). С. 102-105.
4. Иванова И. Г. *Менеджмент: учеб. пособие*/И. Г. Иванова, В. А. Беспалько, Д. Д. Кушнир. -Краснодар: Краснодар. кооператив. ин-т (филиал) Российск. ун-та кооперации, изд-во В. В. Арнаутов, 2011. - 176 с.
5. Иванова И. Г. *Управление офисом: учеб. пособие*/И. Г. Иванова, В. А. Беспалько, Е. Ф. Базык. -Краснодар: Краснодар. кооператив. ин-т. -Краснодар: Гранат -2011. -292 с.
6. Толмачев А.В. К вопросу подготовки менеджеров производства. / А. В. Толмачев, И. Г. Иванова. // В сборнике: Качество современных образовательных услуг - основа конкурентоспособности вуза сборник статей по материалам меж-факультетской учебно-методической конференции. Ответственный за выпуск М. В. Шаталова. - 2016. С. 472-474.
7. Толмачев А.В. *Управление организацией (предприятием): учебное пособие* // Толмачев А.В., Иванова И.Г. - Краснодар, 2016.

References:

1. Baldin, K. V. *Managerial decisions* / K.V. Baldin, S.N. Vorobyev, V.B. Utkin. - M.: Dashkov and Co., 2019. - 496 p.
2. Biryukova Yu.N. Teacher as a subject of formation of professionally important qualities of an information security specialist // *Pedagogical Journal*. 2022. Vol. 12. No. 3-1. pp. 404-413.
3. Biryukova Yu.N., Zyuzko A.Yu., Sizonenko N.N. Synchronous system electronic information and educational environment: problems and prospects // *Bulletin of Military Education*. 2022. No. 2 (35). pp. 102-105.
4. Ivanova I. G. *Management: studies. manual*/I. G. Ivanova, V. A. Bepalko, D. D. Kushnir. -Krasnodar: Krasnodar. cooperative. in-t (branch) Russian. University of Cooperation, V. V. Arnautov Publishing House, 2011. -176 p.
5. Ivanova I. G. *Office management: studies. manual*/I. G. Ivanova, V. A. Bepalko, E. F. Bazyk. -Krasnodar: Krasnodar. cooperative. in-t. -Krasnodar: Garnet -2011. - 292 p.
6. Tolmachev A.V. On the issue of training production managers. / A.V. Tolmachev., I. G. Ivanova. // In the collection: The quality of modern educational services is the basis of the competitiveness of the university collection of articles based on the materials of the inter-faculty educational and methodological conference. Responsible for the release of M. V. Shatalov. - 2016. pp. 472-474.
7. Tolmachev A.V. *Management of an organization (enterprise): textbook* // Tolmachev A.V., Ivanova I.G. - Krasnodar, 2016.

EDN: PVYXJP



Л.В. Парахина – к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом», Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, novila@mail.ru,

L.V. Parakhina – candidate of economic sciences, senior lecturer of the department of management and personnel management, Central Russian Institute of Management, Branch of RANEPA;

Б.М. Мусаева – ст. преподаватель кафедры «Экономика и экономическая безопасность отраслей и предприятий», Институт экономики и финансов, Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова, Грозный, Россия, bela_musaeva@mail.ru,

B.M. Musaeva – senior lecturer of the department of economics and economic security of industries and enterprises, Institute of Economics and Finance, Chechen State University named after A.A. Kadyrov, Grozny, Russia.

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ MANAGEMENT OF STAFF ADAPTATION IN ORGANIZATIONS

Аннотация. Адаптация персонала является важнейшим элементом системы управления персоналом и кадровой политики организации. Адаптация персонала играет существенную роль в снижении текучести кадров, формировании стабильного трудового коллектива, а значит долгосрочной конкурентоспособности предприятия. В статье сделан вывод о том, что эффективная адаптация сотрудника как в профессиональной, так и в социальной сфере обеспечивает ему чувство удовлетворенности своей работой и способствует повышению результативности трудовой деятельности. В свою очередь это оказывает влияние на рост производительности и повышение эффективности деятельности предприятия в целом. Именно поэтому большое внимание следует уделять процессу адаптации персонала, который иногда оказывается достаточно сложным.

Abstract. Adaptation of personnel is the most important element of personnel management system and personnel policy of the organization. Personnel adaptation plays a significant role in reducing staff turnover, formation of a stable workforce, and thus the long-term competitiveness of the enterprise. The article makes a conclusion that effective adaptation of the employee both in professional and social spheres provides him with the feeling of satisfaction with his work and contributes to the increase of work effectiveness. In its turn it influences the productivity growth and increase of efficiency of the enterprise activity as a whole. That is why great attention should be paid to the process of personnel adaptation, which sometimes turns out to be quite difficult.

Ключевые слова: управление персоналом, управление адаптацией, наставничество.

Keywords: personnel management, adaptation management, mentoring.

Управление человеческими капиталом – это одно из ключевых направлений работы организации, связанное с качественным функционированием персонала, направленное на достижение максимальной эффективности работы предприятия.

Система управления персоналом значительно воздействует на финансовое состояние предприятия, повышение его конкурентоспособности и достижение максимальной прибыли [1].

Процесс управления персоналом предприятия имеет многообразную структуру и содержит множество составляющих [2].

Рассмотрим более подробно каждую составляющую процесса управления человеческими ресурсами.

1. Кадровое планирование. Планирование численности персонала предприятия – это разработка планов по обеспечению организации требуемым количеством кадров необходимой квалификации.

Кадровое планирование позволяет решить следующие задачи:

- определить, какое количество сотрудников необходимо организации, а также какой квалификацией они должны обладать;
- установить требования, которые предъявляются к различным должностям и категориям работников;
- оптимизировать численность персонала;
- определить способы привлечения новых сотрудников;
- реализовать потенциал сотрудников организации;
- обеспечить развитие персонала, повышение квалификации сотрудников;
- разработать эффективную систему мотивации персонала;
- определить затраты, которые потребуют мероприятия, направленные на управление персоналом организации.

2. Подбор, отбор и наем персонала. Процессы подбора и отбора персонала относятся к процедуре поиска подходящих кандидатов для заполнения вакантной должности. Данный процесс включает в себя определение требований к должности и соискателю, описание и размещение вакансии, выбор подходящего кандидата на должность.

После полного понимания открытой позиции, необходимо выбрать источник для поиска кандидатов. Кандидатов можно искать как извне, так и внутри компании.

Внутренний поиск заключается в выявлении идеальных кандидатов внутри организации. В то время как внешний поиск включает в себя такие инструменты и источники, как онлайн-доски объявлений о вакансиях, социальные сети, рекрутинговые базы данных и т.д.

Системы подбора и отбора персонала содержат несколько этапов, на каждом из которых часть претендентов на вакантную должность отсеивается. Чем выше должность и требования к сотруднику, тем больше применяется методов и способов оценки квалификации, профессиональных и личностных качеств.

3. Адаптация персонала. Это целенаправленное управленческое воздействие на нового сотрудника, которое облегчает его профессиональное становление на новом рабочем месте. Она включает в себя комплекс мероприятий, которые направлены на формирование у новичка необходимых профессиональных навыков и знаний, а также на знакомство с организационной культурой предприятия. Адаптация необходима для того, чтобы новый сотрудник полностью освоился на новом рабочем месте и начал самостоятельно в полном объеме выполнять функционал, который предусмотрен должностью.

Существуют несколько видов адаптации нового сотрудника. Социальная адаптация предполагает знакомство новичка с нормами и правилами, которые приняты в коллективе.

Данный вид производственной адаптации подразумевает освоение целей и задач конкретного подразделения, традиций, принятых в коллективе, способов коммуникации между руководителями и подчиненными, с критериями оценки действий работника в коллективных формах организации труда. Социально-психологическая адаптация – это процесс интеграции нового сотрудника в трудовой коллектив, формирование у него личностных связей и отношений с другими людьми. Для решения данной проблемы и облегчения социально-психологической адаптации новых сотрудников рекомендуется использовать метод проведения мероприятий. Данный метод предназначен для ознакомления новичка с коллегами и улучшения внутри коллективных отношений, что способствует более быстрой адаптации нового сотрудника.

Новый сотрудник получает информацию о неформальных лидерах, находит единомышленников, приспосабливается в коллективе. В период организационной адаптации новый сотрудник должен

осознать, какое место он занимает в организации, а также познакомиться с особенностями своей будущей профессиональной деятельности.

Во время профессиональной адаптации новичок изучает и осваивает приёмы работы и тонкости процессов, которые ему необходимо будет выполнять в процессе трудовой деятельности. Психологическая адаптация предполагает, что работник полностью привыкает к ритму и распорядку дня на новом рабочем месте.

4. Обучение и развитие сотрудников. Обучение и развитие персонала – воздействие на сотрудников предприятия посредством проведения мероприятий, направленных на обучение, повышение или присвоение квалификации и развитие карьеры.

Данные мероприятия также решают задачи, связанные с планированием деловой карьеры сотрудников и формированием кадрового резерва. Процесс обучения и развития персонала строится последовательно, при помощи него сотрудники приобретают новые знания и навыки или повышают уже имеющиеся, которые необходимы для более эффективного выполнения работы.

5. Планирование карьеры, ротация. Карьера сотрудника – это результат профессиональной деятельности, в рамках которой сотрудник, продвигаясь по службе, получает необходимые знания, овладевает новыми навыками, техниками и приемами работы, функциональными и должностными обязанностями.

Индивидуальные планы развития карьеры должны включать:

- долгосрочные и краткосрочные цели карьерного роста, согласованные между специалистом отдела управления персоналом, линейным руководителем и сотрудником;
- определение знаний, навыков и опыта, необходимых для достижения целей;
- разработка плана карьерного роста сотрудника, включающего прохождение обучения, повышение производительности в ключевых областях, переподготовку или повышение квалификации.

Ротация – это практика регулярного перевода сотрудников с одной должности на другую, чтобы гарантировать, что они могут получить доступ к работе в различных подразделениях компании, обучаясь и совершенствуя свои навыки. Ротация рабочих мест способствует гибкости сотрудников, а также снижению текучести кадров. Изменение рабочей среды также может способствовать появлению новых идей и взглядов на работу компании и способно повысить удовлетворенность сотрудников своим трудом.

6. Аттестация и оценка персонала, определение степени соответствия занимаемой должности. Аттестация и деловая оценка персонала – это определение текущей квалификации, знаний и умений работников организации.

7. Мотивация персонала, системы материального и нематериального стимулирования. Мотивация персонала – это набор материальных и нематериальных стимулов предприятия, направленный на улучшение трудоспособности работников компании, а также способствующий привлечению квалифицированных специалистов и их удержанию.

8. Кадровое делопроизводство. Основу управления составляет документированная информация. Кадровое делопроизводство – это деятельность, которая обеспечивает документирование и организацию работы с кадровыми документами.

Проанализировав составляющие системы управления персоналом предприятия, было выявлено, что процесс адаптации является наиболее проблематичным, трудозатратным, требующим максимальной концентрации и больших временных ресурсов [3]. Эффективная система адаптации персонала позволяет избежать расходов предприятия на повторный подбор, отбор, наем и обучение вновь принятых сотрудников.

Этапы процесса адаптации приведены на рисунке 1.

Современные методы адаптации работников на предприятии содержат множество эффективных инструментов [4].

В настоящее время наиболее распространенным методом адаптации персонала на предприятии является наставничество.

В зависимости от специфики работы, уровня подготовки нового сотрудника и его будущих компетенций наставник может выполнять следующие функции:

- организация процесса обучения нового сотрудника;
- введение новичка в корпоративную культуру предприятия;
- составление плана профессиональной адаптации;
- выявление трудностей в процессе адаптации;
- помощь новичку в процессе его трудовой деятельности.

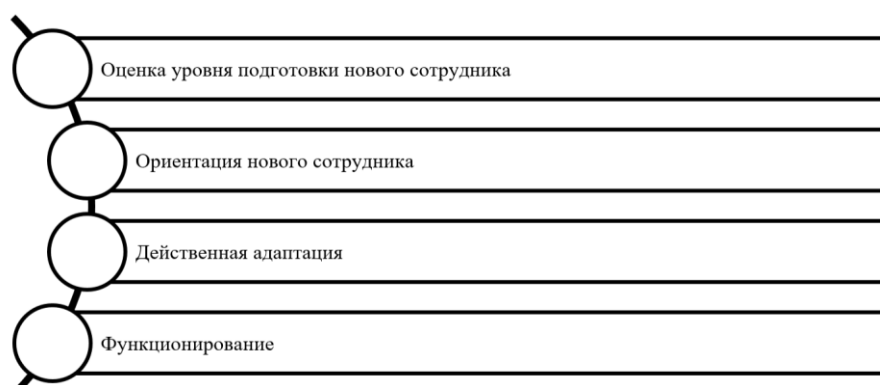


Рисунок 1 – Этапы процесса адаптации персонала в организации

Эффективно функционирующая система наставничества – один из наиболее результативных инструментов для успешной адаптации и повышения квалификации новых сотрудников [5].

Достоинства и недостатки системы наставничества в организации приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Достоинства и недостатки системы наставничества в организации

Достоинства	Недостатки
Низкая себестоимость. Метод не требует значительных финансовых затрат.	Формальное отношение к наставничеству, вследствие отсутствия мотивации наставника.
Обеспечение лояльности. Новый сотрудник будет испытывать благодарность за оказанную ему помощь на первоначальном этапе работы, тем самым у него будет формироваться положительное отношение к своей профессиональной деятельности и организации в целом.	Использование наставником неправильных методов обучения, в связи с недостаточной подготовкой наставника и отсутствием у него необходимых компетенций.
Преимственность корпоративной культуры. Наставничество позволяет передать новым сотрудникам уже сформированный поведенческий и профессиональный стандарт, действующий в данной организации.	Риск несовместимости наставника и нового сотрудника на личностном уровне, и как следствие возникновение конфликтов.
Сокращение времени на адаптацию. Снижается срок достижения работником необходимого уровня компетентности и профессионализма.	
Уменьшение текучести кадров. За счет подготовки, формирования позитивного отношения и удовлетворенности новых сотрудников, уменьшается число увольнений.	
Рост производительности труда. Наставники начинают эффективнее работать, стремясь показать хороший пример новичку.	

Адаптация нового сотрудника проходит значительно быстрее и эффективнее под руководством опытного наставника, который в процессе совместной деятельности способен передать новичку необходимые знания и навыки [6].

Различают большое количество как российских, так и зарубежных методов адаптации персонала, целью которых является ускорение перехода новых сотрудников к самостоятельной работе, повышение их мотивации, а также снижению текучести кадров в период испытательного срока.

Адаптация новых сотрудников имеет большое значение в деятельности отдела управления персоналом и организации в целом. Успешная адаптация новых сотрудников требует наличия хорошо продуманной и последовательной системы, выделения значительного количества временных и материальных ресурсов, а также использования набора инструментов и методов, способствующих скорейшему вхождению новичка в новую для него организационную среду. Таким образом, на предприятии необходимо создать эффективную систему адаптации сотрудников, которая будет способствовать быстрому освоению работника на новой должности с минимальными потерями. Для достижения данной цели необходимо разработать программу адаптации, а также внедрить систему наставничества.

Наставничество как метод адаптации заключается в обучении и консультировании новых сотрудников в процессе профессиональной деятельности, передаче необходимых знаний и навыков, объяснении алгоритмов производственного процесса. Эффективность процесса адаптации новых сотрудников непосредственно зависит от высокого уровня квалификации и психолого-педагогических компетенций наставника.

Таким образом, разработанная программа обучения позволит наставникам приобрести недостающие компетенции и овладеть основными техниками и инструментами наставничества, что в свою очередь положительно скажется на эффективности осуществления наставнической деятельности в целом.

Источники:

1. Авдеева И.Л., Кулакова А.О. Современные аспекты управления персоналом экономических систем различного уровня // В сборнике: Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики и финансов. Сборник научных трудов 7-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2021. С. 14-17.
2. Белопипецкая А.Е., Головина Т.А., Поповичева Н.Е. Мотивационная стратегия развития персонала // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Т. 15. № 1. С. 204-220.
3. Головина Т.А., Хорольская Т.Е., Мусостов З.Р. Политика цифровой инклюзии в развитии человеческого капитала // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. № 43 (5). С. 77-83.
4. Максимова М.Ю., Головина Т.А. Сущность и содержание мотивации персонала // В сборнике: Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития. Сборник научных статей Научно-практической конференции. Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2021. С. 92-96.
5. Новицкая О.Н., Сафронова А.А., Ясакова Н.В. Управление процессом адаптации персонала // Инновационная экономика и современный менеджмент. 2023. № 1 (43). С. 12-16.
6. Филиппова И.С., Галина А.Э. Адаптация персонала: сущность, цели, методы // Уральский научный вестник. 2023. Т. 2. № 3. С. 67-74.

References:

1. Avdeeva I.L., Kulakova A.O. Modern aspects of personnel management of economic systems of different levels // In the collection: Cluster initiatives in the formation of the progressive structure of the national economy and finance. Collection of scientific works of the 7th All-Russian Scientific and Practical Conference. Kursk, 2021. С. 14-17.
2. Belolipetskaya A.E., Golovina T.A., Popovicheva N.E. Motivational strategy for personnel development // Srednerussky Vestnik of Social Sciences. 2020. T. 15. № 1. С. 204-220.
3. Golovina T.A., Khorolskaya T.E., Musostov Z.R. Politics of digital inclusion in the development of human capital // Natural-Humanitarian Studies. 2022. № 43 (5). С. 77-83.
4. Maximova M.Y., Golovina T.A. The essence and content of personnel motivation // In the collection: Modern youth labor market: trends, challenges and development prospects. Collection of scientific articles of the scientific-practical conference. Nizhny Novgorod State University. N.I. Lobachevsky Nizhny Novgorod State University. Nizhny Novgorod, 2021. С. 92-96.
5. Novitskaya O.N., Safronova A.A., Yasakova N.V. Managing the process of personnel adaptation // Innovational Economics and Modern Management. 2023. № 1 (43). С. 12-16.
6. Filippova I.S., Galina A.E. Adaptation of personnel: essence, objectives, methods // Ural Scientific Herald. 2023. T. 2. № 3. С. 67-74.

EDN: WAOCYU



И.И. Саенко – к.э.н., доцент кафедры управления и маркетинга, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, saenkoirina@yandex.ru,

I.I. Saenko – candidate of economic sciences, associate professor of the department of management and marketing, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

И.С. Куклин – обучающийся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, ilya.kuklin@inbox.ru,

I.S. Kuklin – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

Н.А. Романика – обучающийся экономического факультета, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия, nikita.romanika@gmail.com,

N.A. Romanika – student of the faculty of economics, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК АСПЕКТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ГЛОБАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AS AN ASPECT OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF AN ENTERPRISE IN A GLOBAL SOCIETY

Аннотация. В статье проанализирована актуальность современных технологий управления персоналом предприятия в условиях глобальной экономики как ключевого фактора конкурентоспособности. Выделены актуальные в условиях глобального общества тенденции управления человеческим ресурсом как конкурентным фактором в условиях глобального общества. Дана характеристика предприятия в соответствии с уровнями конкурентоспособности. Проанализированы мотивационные технологии как социально-психологический фактор, влияющий на повышение трудовой эффективности деятельности сотрудников. Рассмотрены материальные и нематериальные виды мотивации. Приведены примеры зарубежных мотивационных стратегий. Проанализирована технология бережливого производства как перспективная современная технология управления человеческим ресурсом, снижающая потери производства, сохраняющая работоспособность, являющаяся одним из факторов развития и экономии производства. Приведены конкретные примеры применения технологии бережливого производства и структура его внедрения.

Abstract. The article analyzes the relevance of modern enterprise personnel management technologies in the global economy as a key factor of competitiveness. The trends of human resource management as a competitive factor in the conditions of global society are highlighted. The characteristic of the enterprise is given in accordance with the levels of competitiveness. Motivational technologies are analyzed as a socio-psychological factor influencing the increase in the labor efficiency of employees. The material and non-material types of motivation are considered. Examples of foreign motivational strategies are given. The technology of lean production is analyzed as a promising modern technology of human resource management, reducing production losses, maintaining

efficiency, which is one of the factors of development and economy of production. Specific examples of the application of lean manufacturing technology and the structure of its implementation are given.

Ключевые слова: человеческий ресурс, управление, мотивация, мотивационная стратегия, бережливое производство, минимизация потерь, предприятие, глобальная экономика.

Keywords: human resource, management, motivation, motivational strategy, lean manufacturing, loss minimization, enterprise, global economy.

Человеческие ресурсы являются основными ресурсами предприятия, производящими блага (услуги и товары). Человеческие ресурсы в виде высокопрофессиональных и мотивированных сотрудников высококвалифицированного менеджмента является ключевым в создании конкурентных преимуществ предприятия в условиях глобальной экономики. Процесс создания и управления таким ресурсом является базовой задачей современного управления. Этим обусловлена актуальность исследования. Проблематика статьи охватывает проблемы разработки технологий управления человеческим ресурсом в условиях глобальной экономики. Цель исследования: проанализировать и выделить актуальные в условиях глобального общества тенденции управления человеческим ресурсом как конкурентным фактором в условиях глобального общества. Новизна исследования проявляется в комплексном подходе к проблеме управления человеческим ресурсом. В статье использованы следующие научные методы работы: аналитический, сравнительный, обобщающий.

Предприятие представляет собой сложную взаимосвязанную систему производственных, финансовых и юридических взаимосвязей, эффективная деятельность которого зависит от слаженной системы работы всех структурных подразделений. Предприятие как часть макроэкономической системы неизбежно испытывает влияние внешних факторов, к которым относится глобализация экономики. Основными факторами глобализации общества, оказывающими влияние на деятельность предприятия, являются создание транснациональных корпораций и международное разделение труда. Технологии эффективного управления человеческими ресурсами повышает стабильное функционирование предприятия и его конкурентоспособность, под которой понимается ресурсные и технологические преимущества предприятия на рынке.

В качестве ключевых характеристик состояния предприятия выделяют три уровня конкурентоспособности (рисунок 1).



Рисунок 1 – Характеристики предприятия с позиции конкурентоспособности

Управление человеческими ресурсами является фактором повышения конкурентоспособности предприятия в условиях глобальной инновационной технологии. На первый план выходят эффективные технологии управления персоналом, среди которых выделяются разработки мотивационных стратегий, технологии бережливого производства, повышения эффективности кадровой работы с персоналом, в т.ч., внедрение цифровых технологий.

В аспекте создания мотивации как социально-психологического фактора управления персоналом выделяются материальные и нематериальные технологии мотивации. Оставаясь по своей сути социально-психологической категорией, мотивация является процессом побуждения, создания мотива для сотрудника максимально качественно и эффективно выполнять свои трудовые функции. Таким образом, в мотивации выделяется социальный фактор (деятельность сотрудника в пределах организации) и психологический (мотив как побуждение к действию). К материальным мотивационным стратегиям относятся мероприятия, повышающие уровень материального дохода сотрудников: премирование, медицинские страховки, ссуды, компенсации, оплата обучения и т.д. К нематериальным относятся различные мероприятия, направленные на повышение психологического комфорта сотрудника: мотивационные программы, совместные мероприятия, система благодарностей и т.д. Каждый аспект мотивационной стратегии должен быть закреплён нормативно и понятен для сотрудников.

Опыт зарубежных мотивационных стратегий реализует различные подходы: так, в Японии базовым является приверженность ценностям организации, превалирование интересов компании над личными; в Германии – в основе мотивации находится свобода и независимость личности, безусловное выполнение своих социальных гарантий организации перед сотрудником, обеспечивающих достойный уровень его жизни.

Перспективной технологией управления человеческим ресурсом является внедрение технологий бережливого производства на предприятии. Бережливое производство берет свое начало из советских разработок по научной организации труда. В данном случае реализуется подход к управлению персоналом как техническое руководство организации труда в производственных процессах или административном управлении. Для этого разработан ряд технических приемов. Сформировавшаяся в СССР как категория научной организации труда, технология бережливого производства в глобальной экономике пришла к нам из Японии. В основе бережливого производства – максимальное уменьшение производственных потерь. Для создания модели управления по технологии бережливого производства с позиции управления человеческими ресурсами необходимо выделить основные ценности на каждом этапе и минимизировать потери.

Основной ценностью предприятия как коммерческой организации является максимально эффективное использование ресурсов, находящихся в использовании компании, и получение максимально возможной прибыли при сохранении безопасности. Бесплезные действия, которые включают в себя нереализованный потенциал сотрудников, перепроизводство, избыточную работу, ожидание, излишние запасы, ненужную транспортировку, исправление ошибок, должны быть минимизированы. Иначе потери от бесполезных действий компания, как правило, перекладывает на потребителя услуги.

Бесплезные действия в конечном итоге приводят к временным и финансовым потерям как организаторов услуги, так и ее потребителей. Структурно реализация системы бережливого производства, которая внедряется на предприятии в целях повышения уровня управления человеческим ресурсом, объединяет несколько действий: определяется потребитель ценности (продукта труда), владелец процесса создания ценности и поток ее создания, выявляются потери, разрабатываются пути сокращения потерь (конкретные действия персонала, изменение логистики, изменение размещения рабочего места, персонала). Сотрудники, которые работают по технологиям бережливого производства, повышают работоспособность за счет регламентированных действий и снижения потерь. Это положительно сказывается на экономике предприятия.

Совершенствование технологий кадровой работы с персоналом является также перспективным направлением управления человеческим ресурсом на предприятии. Прежде всего в условиях глобализации это относится к внедрению цифровых технологий в систему управления персоналом.

Таким образом, управление человеческим ресурсом должно обеспечивать стабильное развитие предприятия и повышение уровня кадровых ресурсов, влиять на мотивационную сферу работника, улучшая качество его работы, организационную культуру, формирующую отношение сотрудника к предприятию и своей профессиональной деятельности.

Источники:

1. Гордеева Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 226-229.
2. Зайцева Т.В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В.П. Пугачева. М.: ИНФРА-М, 2020.
3. Кузнецова А.Р., Мартыненко А.О. Влияние человеческих ресурсов на конкурентоспособность предприятия в современных условиях // Профессиональная ориентация. – 2019. - №1. – С.110-113.
4. Саенко И.И. Формирование конкурентных преимуществ как фактор повышения экономической безопасности организации // Управленческий учет. - 2021. № 8-1. - С. 61-73.
5. Чернова В. А. Концепция бережливого производства: неуклонное сокращение потерь / Молодой ученый. – 2016. – № 26 (130). – С. 407-410. //URL: <https://moluch.ru/archive/130/36093/>.

References:

1. Gordeeva E. V. Motivation as the most important factor in improving the efficiency of the organization's personnel management system // Economics and Business: theory and practice. – 2020. – № 11-1(69). – Pp. 226-229.
2. Zaitseva T. V. Motivation of labor activity: a textbook / edited by prof. V.P. Pugachev. M.: INFRA-M, 2020.
3. Kuznetsova A.R., Martynenko A.O. The influence of human resources on the competitiveness of an enterprise in modern conditions // Professional orientation. – 2019. - No. 1. – pp.110-113.
4. Saenko I.I. Formation of competitive advantages as a factor of increasing the economic security of an organization // Managerial accounting. - 2021. No. 8-1. - pp. 61-73.
5. Chernova V. A. The concept of lean production: steady reduction of losses / Young scientist. – 2016. – № 26 (130). – Pp. 407-410. //URL: <https://moluch.ru/archive/130/36093/>.

EDN: OLUSPG



А.А. Шалыгин – аспирант кафедры «Менеджмент и управление персоналом», Среднерусский институт управления – филиал РАНХуГС, Орел, Россия, kafedramnh@mail.ru,

A.A. Shalygin – postgraduate student the Department of Management and Personnel Management, Central Russian Institute of Management, Branch of RANEP, Orel, Russia;

М.М. Мусаев – к.э.н., доцент кафедры «Экономика и экономическая безопасность отраслей и предприятий», Институт экономики и финансов, Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова, Грозный, Россия,

M.M. Musayev – candidate of economic sciences, associate professor of the department of economics and economic security of Industries and Enterprises, Institute of Economics and Finance, Chechen State University named after A.A. Kadyrov, Grozny, Russia.

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РИСКА И НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ MANAGEMENT OF PERSONNEL MOTIVATION IN THE PRODUCTION ENTERPRISE UNDER CONDITIONS OF RISK AND UNCERTAINTY

Аннотация. Усиление внимания к профессиональным и социально-культурным особенностям персонала требует формирования комплексной системы управления мотивацией, охватывающей все уровни потребностей сотрудников. При этом самым ключевым аспектом системы стимулирования является целостное представление об организационном устройстве предприятия, и его основных производственных процессах. В статье проведено исследование системы управления мотивацией сотрудников производственных предприятий, которые столкнулись с необходимостью проведения антикризисных мероприятий в постпандемийный период. Авторами определено, что в условиях органичных возможностей материального стимулирования персонала разработка мероприятий нематериального стимулирования, как индивидуальной направленности, так и в целом для всего производственного коллектива, способствует удовлетворению основных потребностей сотрудников, и, следовательно, способствует более эффективному использованию кадровых ресурсов.

Abstract. Increased attention to professional and socio-cultural peculiarities of personnel requires the formation of a comprehensive system of motivation management, covering all levels of employee needs. At the same time, the most key aspect of the incentive system is a holistic view of the organizational structure of the enterprise, and its main production processes. The article deals with the study of the motivation management system for the employees of production enterprises, which faced the necessity of anti-crisis measures in the post-pandemic period. The authors determined that in the conditions of organic possibilities of material stimulation of personnel the development of measures of non-material stimulation, both individual orientation and in general for the whole production collective, promotes the satisfaction of basic needs of employees and, consequently, contributes to more effective use of human resources.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, производственное предприятие, риск, неопределенность
Keywords: personnel management, motivation, production enterprise, risk, uncertainty.

Мотивация сотрудников является одним из важных аспектов управления персоналом, в связи с тем, что от нее непосредственно зависит результативность труда. Для достижения текущих и стратегических целей предприятия требуется отыскать индивидуальный подход к каждому из сотрудников и постараться максимально реализовать потенциал всех работников, включая руководителя.

Наличие в организации продуманной мотивационной системы, способствующей эффективному использованию имеющегося человеческого капитала, в современных реалиях является существенным конкурентным преимуществом, а ее отсутствие в итоге негативно сказывается на производительности труда и атмосфере в коллективе организации.

От степени мотивированности работников зависит их приверженность задачам и целям предприятия, ориентация на достижение требуемых результатов, соблюдения сроков и качества выполняемой работы. Все эти требования являются необходимыми условиями для эффективной работы всей организации.

Разработка качественного и эффективного мотивационного пакета является важным условием для увеличения показателя производительности труда, следствием которого будет рост экономических показателей организации.

Основными направлениями формирования системы мотивации являются:

- стратегия формирования кадрового состава;
- выявление основных потребностей сотрудников в рамках трудовой деятельности;
- разработка мотивационного пакета;
- регулярный мониторинг результативности действующей системы мотивации

- внесение изменений в случае расхождения результатов мониторинга со стратегическими целями организации [2].

Фундаментальной задачей службы управления персоналом является достижение такого статуса, при котором направление деятельности персонала будет совпадать с задачами организации, является залогом успешного функционирования и устойчивого положение компании на рынке.

Мотивация – это побуждение к действиям и работе. Схематически мотивацию можно представить в виде четырех основных элементов: потребности, поведение, вознаграждение и обратную связь [1].

Потребность – это необходимость достижения какого-либо результата, будь то материальные блага либо эмоциональное состояние субъекта, чувство удовлетворенности; это состояние несоответствия между желанным и действительным. Чувство потребности побуждает человека предпринимать определенные действия, направленные на удовлетворение этого чувства. От того, соответствует ли полученное в результате предпринятых действий вознаграждение объему выполненной для этого работы, зависит поведение человека в будущем.



Рисунок 1 – Процесс мотивации

Представленный на рисунке 1 мотивационный процесс начинается с наличия потребности, которая создает побуждение (мотив) к действию, направленному на достижение цели и получение желаемого вознаграждения. Мотивация сотрудников производственного предприятия является основным средством использования кадрового потенциала, а разработка продуктивной мотивационной системы, цель которой синхронизовать мотивы работников с целями организации, является первоочередной задачей службы по управлению персоналом.

Одним из основных понятий мотивационной концепции является мотив, структура которого состоит из: потребности, удовлетворения которой хочет добиться сотрудник; вознаграждения, способного удовлетворить потребность; действия, которое требуется выполнить для получения вознаграждения; соотношения ценности вознаграждения и издержек, затраченных в процессе выполнения действия [4].

Ключевым моментом для формирования мотива к труду является оценка сотрудником вероятности получения вознаграждения. Если получение вознаграждения не требует никаких усилий, либо – напротив – требует сверхусилий, то мотив к труду в большинстве случаев не формируется и сотрудник пассивен.

Мотивацию принято классифицировать по определенным признакам. В таблице 1 представлена классификация мотивации по признакам.

Таблица 1 – Классификация мотивации [5, 6]

Мотивация	
По основным группам потребностей	материальная нематериальная статусная
По способам воздействия:	нормативная принудительная стимулирующая
По источникам выполнения	внутренняя внешняя
По направленности на достижение целей	позитивная негативная

В сегменте основных потребностей выделяют материальную, трудовую, а также статусную мотивацию.

Материальная мотивация – это потребность в достижении более высокого уровня дохода и уровня жизни в целом. За реализацию данного вида в системе мотивации организации отвечают подходы к формированию структуры вознаграждения сотрудников.

Трудовая мотивация – это совокупность потребностей, связанных напрямую с условиями работы, такими как суть и осознание полезности выполняемой работы, особенности организации трудового процесса и распорядка дня, условия на рабочем месте.

Статусная мотивация – это стремление сотрудника развитию потенциала и карьерному росту, достижение которых позволит достичь осознания более высокого статуса. Также это осознание себя, как сотрудника, выполняющего более сложную и ответственную роль по сравнению с коллегами, либо осознание себя частью команды престижного предприятия или отрасли.

В сегменте способов воздействия выделяют такие виды мотивации как нормативную, принудительную и стимулирование.

Нормативная мотивация направлена на побуждение к действию работника убеждения, внушения, вовлечения в идею и т.д.

Принудительная мотивация – влияние на персонал за счет власти и угрозы снижения вознаграждения в случае невыполнения либо не качественного выполнения предъявляемых требований.

Стимулирование представляет собой такое воздействие, которое осуществляется не напрямую на работника, а через внешние обстоятельства.

Источники возникновения мотивации принято разделять на внутренние или внешние.

Внутренняя мотивация формируется на основании внутренних мотивов сотрудника, направленных на достижение какой-либо цели, будь то желание вовремя уйти с работы или сдать проект, получить очередную должность, страх сокращения и т.д.

Имея внутреннюю мотивацию сотрудники, как правило, лучше понимают задачи, быстрее обучаются, добросовестнее относятся к должностным обязанностям и в целом работают более продуктивно.

Внешняя мотивация – это воздействия на сотрудника со стороны, к примеру, через заработную плату, локальную нормативную документацию организации, устав, приказы и т.д. Данные два типа мотивации не изолированы и в разных ситуациях одни и те же мотивы могут возникать у сотрудника как на основе внутренних, так и внешних причин.

При построении системы мотивации важное значение имеет осмысление этих двух видов мотивации, так как добиться от персонала требуемого уровня мотивации получится, только опираясь на внешнее мотивирование, но при этом учитывая наличие внутренних мотивов.

В сегменте направленности на достижение целей организации принято выделять два вида мотивации – положительную, которая содействует реализации целей, а также отрицательную – которая, напротив, их блокирует.

Среди примеров положительной мотивации – такие виды как персональные надбавки к заработной плате, премии за достижение плановых показателей, статус сотрудника в коллективе, лояльное отношение со стороны руководства.

Отрицательная мотивация реализуется через систему штрафных санкций, а также примерами являются неуважение со стороны руководства и коллег, понижение по службе, перевод на менее престижную и сложную работу. Подход к формированию системы штрафных санкций должен быть доведен до сведения всего персонала, должен быть последователен, понятен и применяться одинаково к любому сотруднику без исключения.

Также одним из распространенных классификаторов методов мотивации является их разделение на три вида, по воздействию на определенные потребности [2]:

- экономические методы, основанные на финансовых стимулах. Они основаны на постановке целей сотрудникам, своевременное и качественное достижение которой приводит к конкретному вознаграждению, либо штрафу в случае срыва сроков и неудовлетворительном качестве выполнения;

- организационно-административные методы, которые основываются на четкой иерархии организации, а также требованиях о неукоснительном соблюдении распорядительной документации, приказов и распоряжений руководства;

- социально-психологические методы, основанные на взаимодействии с коллективом посредством опросов, интервью, анкетирования и т.д. и направленные на получение обратной связи от персонала с целью демонстрации важности мнения каждого сотрудника для руководства.

При формировании системы мотивации в организации следует соблюдать следующие принципы:

- справедливость и открытость. Принципы системы мотивации должны быть объективны и донесены до всех сотрудников;

- вознаграждение за достижения результата. Сотрудники должны понимать взаимосвязь между вкладом и вознаграждением;
- основной мотив – вознаграждение. Баланс вознаграждение – санкции должен быть распределен в пользу вознаграждения;
- разнообразие нематериальных факторов мотивации;
- расширение зон ответственности и свободы в принятии решений;
- предоставление возможностей вместо тотального контроля и зарегулированности;
- индивидуальный подход мотивационных пакетов, учитывающий заслуги, выслугу лет, личный вклад в работу и т.д.
- подчеркивание связи между индивидуальным вкладом и успехами организации.

В кризисных ситуациях усилия руководства в части мотивации являются одним из приоритетных направлений деятельности. В условиях неопределенности требуется найти подходы к мобилизации сотрудников и поддержать их настрой для нормального принятия грядущих изменений и продолжения эффективной деятельности каждого отдельно взятого работника для целей сохранения стабильного функционирования всей организации.

В меняющихся условиях от руководства требуется принятие взвешенных точечных решений как в рамках доработки системы материального стимулирования, так и в рамках нематериальной мотивации к труду.

Одним из вызовов, с которыми столкнулись все без исключения организации в последние годы, стала пандемия коронавируса, изменившая многие аспекты человеческой жизни. Все без исключения организации столкнулись с необходимостью принятия срочных мер по недопущению массового заболевания персонала, которое могло привести к негативным последствиям разной степени тяжести, от срывов сроков выполнения контрактных обязательств, до полной остановки деятельности предприятий. Обобщенно действия заключались в исключении массовых мероприятий, обязательное дистанцирование и применение средств индивидуальной защиты, разделение потоков персонала.

Некоторые организации, среди которых большинство микропредприятий, столкнулись с банкротством.

Такие кардинальные изменения, как карантин, банкротства, частичные сокращения персонала либо уменьшение заработной платы с целью исключения сокращений, отсутствие уверенности в завтрашнем дне серьёзным образом отразились на психологическом состоянии работников. Естественным следствием падения морального духа стало сокращение эффективности и производительности труда.

Одним из испытаний, с которыми столкнулись сотрудники, стал незнакомый до этого удаленный формат работы. Среди неудобств сотрудники столкнулись с отсутствием привычной оргтехники, отвлекающими факторами (дети, домашние животные и т.д.), отсутствие непосредственного взаимодействия с руководством и коллегами, одиночество. Все эти неудобства повышали уровень стресса, в следствие чего снижалась эффективность труда. Дополнительным фактором, снижающим эффективность удаленной работы, явилось отсутствие контроля за сотрудниками на удаленной работе.

В условиях нестабильной обстановки, стресса, неуверенности в завтрашнем дне повышается роль нематериальных методов мотивации.

Нематериальное стимулирование персонала оказывает влияние не только на трудовую продуктивность, реализуя миссию и стратегию организации, но также формирует менталитет и глубинное сознание персонала. Результаты современных исследований в области организационной психологии показывают, что активное внедрение и изучения систем нематериального стимулирования обусловлено тем, что механизмы материального стимулирования в виде увеличения денежного вознаграждения не оказывают на сотрудников стимулирующего эффекта, ввиду чего не происходит увеличения продуктивности и повышения качества работы, выполняемой сотрудниками, как это было прежде.

Настройка системы мотивации сотрудников к антикризисной деятельности включает ряд мероприятий:

1) распределение персонала по группам, в зависимости от основных факторов мотивации к труду. Как правило, группы будут представлять из себя персонал примерно равной квалификации и равной функции (рабочие, специалисты, служащие, руководители);

2) разработка комплекса мер, направленных на стабилизацию психологической обстановки, поддержание морально-психологического климата и уровня вовлеченности в коллективе. Это могут быть командообразующие, творческие, спортивные и социальные мероприятия;

3) предоставление возможностей в раскрытии творческого потенциала, полной реализации производственных возможностей, профессиональном и должностном росте;

4) четкое определение сотрудникам промежуточных и стратегических целей и размеров вознаграждений;

5) реализация равного и справедливого подхода к методам оценки сотрудников, а также их вознаграждению и взысканиями (практика показывает, что в условиях кризиса штрафы малоэффективны).

6) расширение возможностей коммуницировать внутри коллектива.

Как показали наблюдения, многие сотрудники в условиях неопределенности опасаются за сохранение устойчивости своего положения в организациях и самоорганизовывались, повышали свою эффективность работы, чтобы избежать увольнения либо перевода на должность с более низким окладом.

Тем не менее, основная масса людей все же испытывает негативные эмоции и стресс в условиях изменений.

Для сохранения психологической устойчивости, снижения уровня стресса и неуверенности могут быть применены следующие инструменты мотивации:

- следует повысить уровень открытости руководства перед сотрудниками и доводить до них правдивую информацию о текущей ситуации в организации, планах по преодолению ситуации неопределенности, успехах в данном направлении (осознание того, что у руководства есть четкий план для преодоления возникшей ситуации, дает сотрудникам уверенность в завтрашнем дне);

- участие в собственности (сотрудники, одновременно являющиеся акционерами своей организации, заинтересованы в сохранении своих активов и более мотивированы на эффективную деятельность);

- внедрение гибких либо смешанных графиков рабочего дня (оптимизация соотношения работа-жизнь сокращает уровень стресса и предотвращает эмоциональное выгорание работников);

- внедрение либо расширение существующей программы частичной, либо полной оплаты санаторно-курортного лечения, занятий спортом (данный инструмент корпоративной социальной ответственности предоставляет возможность сотрудникам прочувствовать заботу об их здоровье со стороны руководства компании);

- гарантия сохранения рабочих мест (раннее продление срочных рабочих договоров, перебалансировка вместо сокращения рабочих мест, сохранение старшей возрастной группы работников);

- скидки на производимую продукцию для сотрудников.

В периоды кризисов и меняющейся внешней среды предприятиям приходится адаптироваться к сложившейся ситуации и нередко принимать решения, вызывающие у сотрудников негативные эмоции и непонимание. Например, приходится пересматривать должностные обязанности, системы вознаграждений, расширять зоны ответственности для сотрудников.

В условиях, когда компании требуется вносить изменения, команда сотрудников может начать сопротивляться и саботировать их внедрение. Здесь требуется больше внимания уделить коммуникации линейных руководителей с непосредственно подчиненным персоналом, поскольку решения, декларируемые высшим руководством, как правило плохо воспринимаются рядовым персоналом.

Формирование мотивационной системы в условиях высокой неопределенности можно представить в виде пяти шагов:

1. Подготовка. Руководству нужно довести до сведения персонала о планах организации рассмотреть конкретные мероприятия и предоставить подробные сведения о сути планируемых мероприятий.

2. Изучение персонала организации. Службе по управлению персоналом необходимо составить подробный отчет по категориям работников. В отчете сводится информация о функциях подразделений (основные или вспомогательные), а также информация о возрастных категориях, уровне образования, опыте работы, специализации и т.д.

3. Анализ систем мотивации конкурирующих организаций. Служба по управлению персоналом должна проанализировать мотивационные пакеты схожих организаций, конкурирующих на одном рынке труда по схожим группам сотрудников. По результатам анализа могут быть внесены поправки в действующий пакет компенсаций.

4. Опрос или анкетирование работников. На данном этапе собирается обратная связь от сотрудников на предмет удовлетворенности действующим набором мотивационных инструментов. Сбор информации проводится в виде опросов, анкетирования, интервью и т.д.

5. Информирование сотрудников. По результатам опроса и перед внесением изменений в действующую систему мотивации требуется довести до сведения персонала о планируемых изменениях и о сроках их реализации.

Таким образом, в современных нестабильных условиях менеджменту производственных предприятий приходится решать множество проблем связанных с достижением стратегических целей, привлечением и удержанием высококвалифицированных сотрудников, а также повышением уровня их результативности. Один из вариантов решения проблем такого рода заключается в формировании эффективной системы мотивации персонала.

Источники:

1. Авдеева И.Л., Кулакова А.О. Современные аспекты управления персоналом экономических систем различного уровня // В сборнике: Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики и финансов. Сборник научных трудов 7-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2021. С. 14-17.
2. Белолипецкая А.Е., Головина Т.А., Поповичева Н.Е. Мотивационная стратегия развития персонала // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Т. 15. № 1. С. 204-220.
3. Головина Т.А., Хорольская Т.Е., Мусостов З.Р. Политика цифровой инклюзии в развитии человеческого капитала // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. № 43 (5). С. 77-83.
4. Максимова М.Ю., Головина Т.А. Сущность и содержание мотивации персонала // В сборнике: Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития. Сборник научных статей Научно-практической конференции. Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2021. С. 92-96.
5. Марков Р.А. Стратегия управления человеческими ресурсами на предприятиях IT-сферы // Среднерусский вестник общественных наук. 2022. Т. 17. №4 С. 141-159.
6. Тиханов Е.Л., Головина Т.А. Применение информационно-коммуникационных технологий в системе управления персоналом организаций // В сборнике: Экономика и бизнес: тенденции и инновации. Материалы международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 170-178.

References:

1. Avdeeva I.L., Kulakova A.O. Modern aspects of personnel management of economic systems of different levels // In the collection: Cluster initiatives in the formation of the progressive structure of the national economy and finance. Collection of scientific works of the 7th All-Russian Scientific and Practical Conference. Kursk, 2021. С. 14-17.
2. Belolipetskaya A.E., Golovina T.A., Popovicheva N.E. Motivational strategy for personnel development // Srednerussky Vestnik of Social Sciences. 2020. T. 15. № 1. С. 204-220.
3. Golovina T.A., Khorolskaya T.E., Musostov Z.R. Politics of digital inclusion in the development of human capital // Natural-Humanitarian Studies. 2022. № 43 (5). С. 77-83.
4. Maximova M.Y., Golovina T.A. The essence and content of personnel motivation // In the collection: Modern youth labor market: trends, challenges and development prospects. Collection of scientific articles of the scientific-practical conference. Nizhny Novgorod State University. N.I. Lobachevsky Nizhny Novgorod State University. Nizhny Novgorod, 2021. С. 92-96.
5. Markov R.A. Human Resource Management Strategy in IT-sphere Enterprises // Srednerusskiy Vestnik of Social Sciences. 2022. T. 17. №4 С. 141-159.
6. Tikhonov E.L., Golovina T.A. Application of information and communication technologies in the human resource management system of organizations // In the collection: Economics and Business: Trends and Innovations. Materials of the international scientific-practical conference. Moscow, 2021. С. 170-178.

ПРАВИЛА **предоставления материалов авторами журнала** **«Деловой вестник предпринимателя»**

1. Условия публикации материалов

- 1.1. Получаемые материалы проходят редакторскую вычитку и рецензирование.
- 1.2. Публикация статей осуществляется в порядке очередности.
- 1.3. Рассмотрение статьи осуществляется при наличии заявки (требования к оформлению заявки приведены ниже, п. 4.5).

2. Виды статей

- 2.1. В журнал принимаются статьи на русском и английском языках.
- 2.2. Полноформатные статьи или обзоры могут иметь размер до 20 машинописных страниц текста (40 тыс. печатных знаков). Их целью является информирование ученых о наиболее важных, значимых, фундаментальных исследованиях.
- 2.3. Краткие сообщения должны иметь до 4 стр. текста и не более трех иллюстраций. Они представляют собой изложение информации о научной проблеме или практическом исследовании, но без анализа, разбора и оценки данной проблемы или исследования.

3. Требования к статьям

- 3.1. Статья должна быть научной и соответствовать общему направлению журнала.
- 3.2. Объем статьи не должен, как правило, превышать 40 тыс. знаков с пробелами (количество знаков проверяется в программе WORD Сервис-Статистика).
- 3.3. На момент подачи статья не должна быть опубликована и сдана в печать в другом издании.
- 3.4. Автор несет ответственность за достоверность излагаемой им информации.

4. Подготовка рукописи к публикации

- 4.1. Общие требования по оформлению статей в журналах и сборниках регламентированы ГОСТ Р 7.0.7-2021.

Оформление статьи:

- формат листа А4 (210×297 мм);
- все поля по 20 мм;
- размер шрифта – 12, Times New Roman;
- межстрочный интервал – одинарный. Красная строка – 1,25;
- ссылки на использованные источники оформляются в виде сквозной нумерации по тексту в квадратных скобках, перечень источников приводится после текста статьи.

- 4.2. Обязателен перевод названия статьи, фамилии, инициалов, научной степени, ученого звания, занимаемой должности и места работы каждого автора на английский язык.

- 4.3. Аннотация (не менее 100 слов) и ключевые слова обязательны на русском и английском языках.

- 4.4. Файл с текстом статьи необходимо назвать по фамилии автора / авторов (Фамилия-статья; Фамилия1, Фамилия2-статья).

- 4.5. Заявка содержит в себе следующую информацию по каждому автору:
 - название статьи;
 - указание шифра научной специальности;
 - фамилия, имя, отчество;
 - данные о научной степени и ученом звании;
 - должность и место работы;
 - почтовый адрес с индексом (в случае необходимости отправки печатной версии журнала);
 - номер контактного телефона и адрес электронной почты.

Ссылка на файл с бланком заявки, которую необходимо заполнить:
<http://academiyadt.ru/zayavki-na-publikaciju/>

4.6. Файл с текстом заявки именуется по фамилии автора / авторов (Фамилия-заявка; Фамилия1, Фамилия2-заявка).

4.7. Для публикации статьи в журнале необходимо прислать на электронную почту academiyaadt@mail.ru или academiyaadt@yandex.ru файл с текстом статьи и файл с текстом заявки.

5. Структура статьи

5.1. Основные разделы:

- введение, где необходимо изложить имеющиеся результаты в области исследования и цели работы;
- основная часть, которая в зависимости от вида статьи может включать разделы (материалы и методы исследования, результаты и обсуждения, анализ и т.п.);
- заключение (выводы), в котором должны быть указаны полученные результаты исследования и намечены будущие перспективы;
- список источников на русском и английском языках.

6. Работа со знаками, цифрами и формулами

6.1. Тире и кавычки должны быть одинакового начертания по всему тексту.

6.2. Следует соблюдать различие между строчными и заглавными буквами; четко различать О (букву) и 0 (ноль), 1 (единицу) и I (букву «i» заглавную); знаки - (дефис, орфографический знак) и – (тире, пунктуационный знак).

6.3. Формулы следует оформлять в редакторе формул.

7. Рисунки

7.1. Рисунки (графики, схемы и т.д.) должны быть читаемы и четко выполнены. Все детали рисунка при его уменьшении должны различаться.

7.2. Расположение рисунков только книжное, не альбомное.

7.3. Все рисунки нумеруются в единой порядковой нумерации и снабжаются краткими и точными подписями. На все рисунки должны быть ссылки в тексте.

8. Таблицы

8.1. Таблицы должны использоваться исключительно для предоставления данных, которые не могут быть описаны в тексте.

8.2. Таблицы следует оформлять в редакторе Microsoft Word (расположение таблиц только книжное, не альбомное). Таблицы оформлять 10 кеглем, интервал 1,0. На каждую таблицу обязательна ссылка по тексту статьи.

8.3. Слова в таблице должны быть напечатаны полностью, верно должны быть расставлены переносы. В ячейке таблицы в конце предложения точка не ставится.

9. Ссылки

9.1. Библиографические ссылки (в том числе ссылки на электронные ресурсы) в списке источников должны быть оформлены в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008.

10. Единицы измерения, обозначения

10.1. Все размерности физических величин должны даваться в соответствии с Международной единицей (СИ).

11. Авторские права

11.1. Все исключительные права остаются у авторов статей.

График выхода журнала в 2023 году

№ 1 (11) → Выход номера – 30 марта 2023.

№ 2 (12) → Выход номера – 30 июня 2023.

№ 3 (13) → Выход номера – 30 сентября 2023.

№ 4 (14) → Выход номера – 30 декабря 2023.

УВАЖАЕМЫЕ АВТОРЫ!

Мы рады, что Вы захотели опубликовать свои научные исследования на страницах именно нашего журнала! Надеемся, что журнал «Деловой вестник предпринимателя» оправдал Ваши ожидания и будет Вам полезен.

Мы стараемся делать все издания «Академии знаний» на высоком уровне.

Преимущество наших изданий:

- высокое качество выпускаемой продукции;
- разнонаправленность рубрик;
- быстрая вычитка и принятие материалов к печати;
- журналы включены в Российский индекс научного цитирования;
- два из трех журналов издательства включены в текущий перечень рецензируемых научных изданий (ВАК);
- журналы имеют цифровой идентификатор EDN;
- в редакционные советы входят ведущие специалисты и ученые, известные своими достижениями в научной и педагогической деятельности по направлениям журналов.

Сайт издательства www.academyadt.ru



**НАША ЦЕЛЬ – публикация качественных материалов,
освещающих актуальные проблемы современной экономической науки.**

Журнал выходит четыре раза в год

По всем вопросам Вы можете обратиться по электронной почте:
academyadt@mail.ru или academyadt@yandex.ru

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

ДЕЛОВОЙ ВЕСТНИК ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Всероссийский журнал

№ 1 (11), 2023
30 марта 2023 г.

Подписано в печать 25.03.2023 г. Формат 60×80 1/8.
Усл. печ.л. 8,4. Тираж 1000 экз. Заказ № 228.

Отпечатано в издательско-полиграфическом комплексе
ООО «Академия знаний»
350018, г. Краснодар, ул. Камвольная д.3

АКАДЕМИЯ ЗНАНИЙ

ISSN 2687-0991 (print)
ISSN 2782-1595 (online)



«ACADEMY OF KNOWLEDGE» LTD.CO • www.academiyadk.ru

ДЕЛОВОЙ ВЕСТНИК ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

№ 1 (11). 2023
30 марта 2023 г.

Подписной индекс в каталоге
Пресса России
33335

ВСЕРОССИЙСКИЙ ЖУРНАЛ

