

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

ИНСТИТУТ МАГИСТРАТУРЫ

РОССИЙСКАЯ ЭКОНОМИКА И ОБЩЕСТВО: В ПОИСКАХ ТОЧЕК РОСТА

**Сборник материалов
XIII Национальной научно-практической конференции
Института магистратуры с международным участием**

Санкт-Петербург

18–19 апреля 2024 г.

В двух частях

Часть II

**ИЗДАТЕЛЬСТВО
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2024**

ГРНТИ 06.52.17

ББК 65

P76

Российская экономика и общество: в поисках точек роста :

P76 сборник материалов XIII Национальной научно-практической конференции института магистратуры с международным участием. Санкт-Петербург, 18–19 апреля 2024 г. В двух частях. Часть II. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2024. – 120 с. – EDN : KHNQEB.

ISBN 978-5-7310-6608-2 (часть 2)

ISBN 978-5-7310-6594-8

В сборнике представлены доклады профессорско-преподавательского состава, а также других участников национальной научно-практической конференции Санкт-Петербургского государственного экономического университета по актуальным проблемам и перспективам развития экономики и общества. Сборник лучших докладов по материалам межвузовской конференции представляет интерес для научных работников, аспирантов, магистрантов, а также специалистов в области технических, общественных и гуманитарных наук.

ГРНТИ 06.52.17

ББК 65

Редакционная коллегия: канд. экон. наук, доц. **И.И. Добросердова**

канд. соц. наук, доц. **М.А. Петров**

канд. экон. наук, проф. **Т.Г. Тумарова**

Рецензенты: профессор кафедры экономики и управления предприятиями и производственными комплексами Санкт-Петербургского государственного экономического университета,
д-р экон. наук, профессор **И.М. Алиев**

проректор по учебной и научной работе Академии лидерства и администрирования бизнес-процессов ФНС России – Нева
канд. экон. наук, доцент **О.Г. Поскочинова**

ISBN 978-5-7310-6608-2 (часть 2)

ISBN 978-5-7310-6594-8

© СПбГЭУ, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Абдуллаев Р.В. Сотрудничество Узбекистана с исламским банком развития: современное состояние и перспективы.....	6
Александров И.Н., Болокан П.В. Сокращение временных затрат HR-специалистов через автоматизацию	10
Александров И.Н., Сафончик М.В. Методы оценки развития инновационного подхода персонала в области дополнительного образования	14
Василиха Д.Ф., Торубарова В.К. Трансформация ресурсной базы предприятий общественного питания в условиях санкционного давления	19
Гаврилов А.Н. Технологический суверенитет России на современном этапе её развития.....	23
Гильдингерш М.Г. Корпоративная социальная ответственность как инструмент повышения качества жизни населения в России	28
Декина М.П. Статистические парадоксы в экономических исследованиях	34
Канкулова М.И., Екимова К.В. Долговая политика субъекта Российской Федерации: обзор направлений и результатов управления рисками.....	36
Канкулова М.И., Филоненко М.Б. Электронное актирование в контрактной системе закупок: сложности и решения переходного периода	41
Кривоносов А.Д., Пряхина А.В. Особенности реализации дисциплины «Межкультурная коммуникация и международные связи с общественностью» в СПбГЭУ	45
Миэринь Л.А., Петров А.Н., Хорева Л.В. Новые подходы к организации практической подготовки обучающихся	50
Мурашов Д.С. Специфика сочетания управленческих подходов в стратегиях развития компании.....	56
Орлова А.А. Развитие дополнительных профессиональных компетенций преподавателя.....	60

Паршуков А.Е., Вещагина В.Л. Приложения автоматизации процесса адаптации персонала в банковской сфере	64
Петров М.А. Внедрение магистрантов как фактор формирования целерациональных установок при выборе карьерных траекторий	71
Подгайко Е.С., Рикун Т.Н. Актуальные вопросы профилактики и предупреждения нарушений налогового законодательства.....	75
Попова Е.М., Руденко С.А. Оценка инвестиционной привлекательности акций компаний нефтегазового сектора на современном этапе	81
Рикун Т.Н., Подгайко Е.С. Построение единой информационной системы налогового администрирования	84
Скрипко Л.Е. Риск-ориентированное мышление в стандартах ISO	90
Славецкая Н.С. Подготовка к студенческим переговорным турнирам	93
Трейман М.Г. Исследование инструментов инновационного развития, характерных для технологических процессов и производств.....	97
Федосов В.А., Емельянова В.А. Влияние государственной финансовой поддержки на развитие агропромышленного комплекса Ленинградской области	101
Фирсова Е.А., Турыгин С.О. Перспективы развития риск-ориентированного подхода в деятельности казначейства России.....	106
Чурай В.С. Ценность детства в современном мире и образовании.....	110
Шурыгина Н.А., Александров И.Н. Митап как инструмент управления внутрикорпоративным сообществом	115

УВАЖАЕМЫЕ УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ!

Институт магистратуры Санкт-Петербургского государственного экономического университета благодарит Вас за участие в XIII Национальной научно-практической конференции с международным участием «Российская экономика и общество: в поисках точек роста» «*Russian economy and society: in search of growth points*», которая состоялась 18–19 апреля 2024 года.

Конференция призвана стать научно-информационной площадкой для обсуждения проблем развития мировой и региональной экономики, социально-экономических проблем современного общества, выполняющей задачи комплексного информационного обеспечения процессов управления как на уровне отдельных государственных и хозяйственных организаций, так и в крупных региональных и межрегиональных кластерах. Критическое осмысление и системный анализ современных особенностей развития российской экономики, разработка новых подходов в решении социально-экономических проблем, их открытое обсуждение с представителями научного и бизнес-сообщества будет способствовать развитию новых научных направлений, формированию проблематики научных исследований, вовлечению большего числа заинтересованных участников в решение насущных проблем современного общества.

Оргкомитет конференции желает всем участникам успехов в научных исследованиях, развития творческого потенциала и приглашает принять участие в следующей конференции в 2025 году.

В сборнике представлены доклады участников Национальной научно-практической конференции Санкт-Петербургского государственного экономического университета по актуальным проблемам и перспективам развития экономики и общества.

Абдуллаев Равшан Вахидович
Abdullaev Ravshan Vahidovich
доктор экономических наук, профессор
Doctor of Economics, Professor
Международная исламская академия Узбекистана
International Islamic Academy of Uzbekistan
e-mail: ravshan.v.abdullaev@gmail.com

**СОТРУДНИЧЕСТВО УЗБЕКИСТАНА
С ИСЛАМСКИМ БАНКОМ РАЗВИТИЯ:
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**
**COOPERATION OF UZBEKISTAN WITH THE ISLAMIC
DEVELOPMENT BANK: CURRENT STATE AND PROSPECTS**

Аннотация: в статье рассматривается деятельность Исламского банка развития в Республике Узбекистан начиная с 1991 года по сей день, а также сотрудничество, нацеленное на ближайшую перспективу. Деятельность ИБР в Узбекистане разделена на три этапа: «пассивная, умеренная и активная фазы» сотрудничества.

Abstract: The article examines the activities of the Islamic Development Bank in the Republic of Uzbekistan from 1991 to the present day, as well as cooperation aimed at the near future. Activities of the IDB in Uzbekistan are divided into three stages: "passive, moderate and active phases" of cooperation.

Ключевые слова: Исламский банк развития (ИБР), Исламская корпорация развития частного сектора (ИКРЧС), этапы сотрудничества, «пассивная фаза», «умеренная фаза», «активная фаза».

Keywords: Islamic Development Bank (IDB), Islamic Corporation for the Development of the Private Sector (ICDC), stages of cooperation, "passive phase", "moderate phase" and "active phase".

Мусульманские государства занимают особое место во внешнеэкономических отношениях Узбекистана с зарубежными странами. В своем выступлении на 43-й сессии Совета министров иностранных дел Организации Исламского сотрудничества (СМИД ОИС) в Ташкенте Президент Республики Узбекистан Ш. Мирзиёев отметил: «Исламский мир располагает огромным экономическим и инвестиционным потенциалом, энергетическими ресурсами. Их рациональное использование, расширение международного торгово-экономического, финансового, инвестиционного сотрудничества государств-членов ОИС, создание транспортных коридоров, связывающих наши страны, позволит добиться высоких темпов экономического развития, что в конечном итоге является основой

прогресса во всех других сферах» [5]. Актуальность исследования обусловлена насущной потребностью национальной экономики в иностранных инвестициях, что было отмечено в выступлениях руководителя страны.

В последние годы в Узбекистане наблюдается активизация деятельности Исламского банка развития, что выражается, относительно, в больших объемах кредитов, выделяемых для развития экономики страны. Исламский банк развития (ИБР) представляет собой международную организацию; по видам осуществляемых им операций, а также методам реализации кредитных и инвестиционных договоров с заемщиками он является безусловным ориентиром для всех исламских банков [1, с. 57]. Сотрудничество между Узбекистаном и ИБР началось с 1991 г. Хотя еще Узбекистан не был членом этой организации, Банк одобрил выделение грантов для реконструкции ряда исторических сооружений таких, как *Медресе Мир-Араб* в г. Бухара и *Медресе Дар-Эль Хадис* Мемориального комплекса Имам Аль-Бухари.

В сентябре 2003 г. Республика Узбекистан стал полноправным членом ИБР. Следовательно, со стороны ИБР было одобрено финансирование на сумму более \$2,1 млрд. для реализации 42 проектов в таких сферах, как здравоохранение, энергетика, сельское хозяйство, строительство и оснащение общеобразовательных школ и профессиональных колледжей, строительство и ремонт автомобильных дорог, открытие линий финансирования для малого и частного бизнеса и др. Условия кредитных линий Исламской корпорации развития частного сектора (ИКРЧС), входящей в состав ИБР: годовая процентная ставка не менее 8,5% и не более 12%, при этом любая прибыль, полученная банком посредником, делится между Банком и ИКРЧС в соотношении 1/4 на 3/4 (25% Банк и 75% ИКРЧС). Срок предоставления кредита 4 года с льготным периодом реализации [3].

До 2021 г. было освоено кредитов в различных направлениях на общую сумму \$1,3 млрд. А также, группа ИБР одобрила для Узбекистана общий объем финансирования в размере 3,5 млрд. долларов США до 2025 г. Необходимо отметить, что за этот период проектное финансирование составит 69,1% (2,4 млрд. дол. США), торговое финансирование (*мурабаха*) составит 29,5% (1 млрд. дол. США), а льготное финансирование (*кард хасан*) составит 1,4% (49,4 млн. дол. США) от общего объема финансирования [4]. Если сравним виды финансирования ИБР в Малайзии (Рис. 1) и Узбекистане (Таб. 1), то можно отметить некоторые различия в и соотношении. К примеру, в Малайзии доля *мудараба* (16%) и *мушарака* (8%) составляет почти четверть всего финансирования. Тогда, как в Узбекистане те же виды финансирования вовсе отсутствуют [6].

ДОЛЯ ВИДОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИБР В МАЛАЙЗИИ

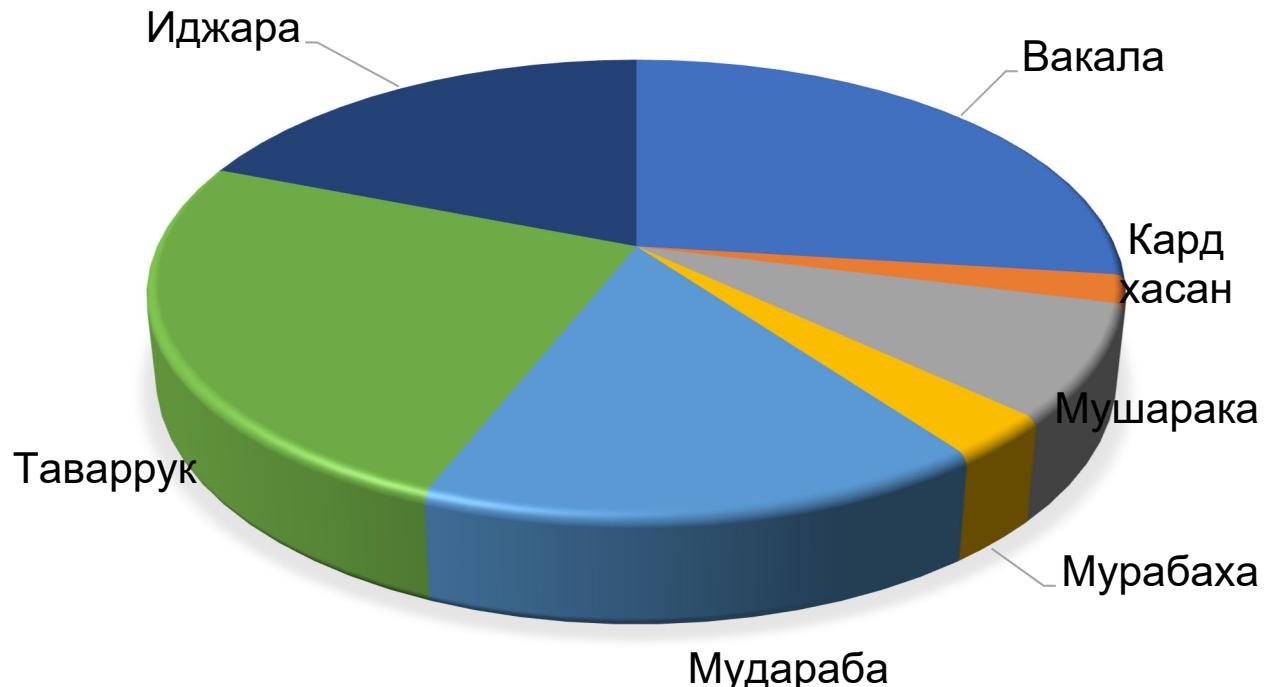


Рисунок 1 – Доля видов финансирования ИБР в Малайзии

Таблица 1 – Виды финансирования ИБР в Узбекистане

Виды финансирования	Проекты	Сумма в млн. \$	Доля в %
Кард хасан (беспроцентная ссуда)	3	32,5	1,8
Операции технической помощи	13	3,0	0,2
Линии совместного финансирования	3	45,0	2,4
Мурабаха (продажа в рассрочку)	9	288,2	15,9
Истисна (строительство)	9	705,6	39,1
Иджара (лизинг)	11	412,1	22,8
Мудараба (доверительное управление)	0	0,0	0,0
Мушарака (долевое предприятие)	0	0,0	0,0
Финансирование торговли	21	311,6	17,2
Другие	1	5,0	0,6

Заключение. Периоды сотрудничества РУ и ИБР, начиная с 1991 г. по сей день, с учетом ближайшей перспективы, условно, можно разделить на 3 этапа:

Первый этап можно назвать как «**пассивная фаза**» (1991-2002гг.) в сотрудничестве ИБР с Узбекистаном. В качестве не члена ИБР, Узбекистан за 11 лет получил безвозмездную помощь в размере лишь \$1,8 млн.

Второй этап оценивается как «**умеренная фаза**» (2003-2017гг.) сотрудничества. Узбекистан, будучи уже членом ИБР, за 15 лет принял от Банка финансирование в виде различных кредитов на сумму \$2,4 млрд. (в среднем \$160 млн./год). В этот период Банк рассматривал Узбекистан, скорее всего, как бизнес-партнер, с кем можно иметь дело, но с осторожностью, применяя более гарантированные типы договоров, как *истисна'* (строительство), *иджара* (лизинг), *мурабаха* (торговля) и т.д., а исключая такие виды партнёрства, как *мудараба* и *мушарака*, которые являются рискованными по сравнению с предыдущими его видами.

Третий этап – «активная фаза» сотрудничества, охватывает 2018-2025 гг. и нацелена на ближайшую перспективу. Если учесть тот факт, что в период 2018-2025 гг. сумма финансирования достигнет 4,8 млрд. долларов США, то его среднегодовое значение составит \$600 млн. В этом случае Банк видит в лице Узбекистана надежного и испытанного партнера, с кем можно неплохо заработать и заодно способствовать развитию страны-члена ИБР, в соответствии с Уставом организации. Таким образом, можно сделать вывод, что сотрудничество между Узбекистаном и Исламским банком развития было, есть и будет развиваться. Необходимо отметить, что данное сотрудничество взаимовыгодное, самое главное, эффективное и будет служить на благо нашей республики.

Список использованных источников:

1. Павлов В.В. Исламские банки в исламском финансовом праве. – М.: «Аникил», 2003. – 256 с.
2. Журавлев А.Ю. Принципы функционирования исламских банков. Исламские финансы в современном мире: экономические и правовые аспекты / Под ред. Р.И.Беккина. – М.: UMMA, 2004.
3. Абдуллаев, Р. В. Основные принципы исламского банкинга и тенденции в развитии сотрудничества Узбекистана с Исламским банком развития / Р. В. Абдуллаев // Paradigmata Poznani. – 2019. – № 1. – С. 35-41. – EDN BQBKMR
4. ИБР-Узбекистан, Поддержка всестороннему росту. Страновая Стратегия Партнерства 2018-2021, Декабрь 2017.
5. Официальный сайт Президента Узбекистана [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://president.uz/ru/lists/view/34>
6. Официальный сайт Исламского банка развития [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.isdb.org

Александров Игорь Николаевич
Aleksandrov Igor Nikolaevich
кандидат экономических наук, доцент

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (SPbPU)
e-mail: aleksandrovin@spbstu.ru

Болокан Полина Васильевна
Bolokan Polina Vasilyevna

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (SPbPU)
Программа «Управление персоналом»
Master program “Human resource management”
e-mail: polina_b24@mail.ru

**СОКРАЩЕНИЕ ВРЕМЕННЫХ ЗАТРАТ
HR-СПЕЦИАЛИСТОВ ЧЕРЕЗ АВТОМАТИЗАЦИЮ**
**REDUCING HR SPECIALISTS' TIME EXPENDITURE
THROUGH AUTOMATION**

Аннотация: в статье рассматривается влияние автоматизации на процесс подбора персонала в ИТ-компаниях. Путем сравнения традиционных методов отбора персонала, таких как телефонные интервью, с автоматизированными системами, использующими чат-ботов, исследование демонстрирует значительное сокращение временных затрат HR-специалистов. Исследование использует методы хронометраж для количественной оценки эффективности автоматизации, показывая, что автоматизированный первичный отбор кандидатов существенно уменьшает время, затрачиваемое на каждый этап подбора. В статье также обсуждаются более широкие последствия этих выводов для повышения общей продуктивности HR-отдела и снижения уровня профессионального выгорания сотрудников. Для обеспечения устойчивого улучшения эффективности подбора персонала предложены рекомендации по постепенному внедрению автоматизированных систем и непрерывному мониторингу их производительности.

Abstract: This article explores the impact of automation on the recruitment process within IT companies. By comparing traditional methods of personnel selection, such as phone interviews, with automated systems utilizing chatbots, the study highlights significant time savings for HR specialists. The research employs time-tracking methodologies to quantify the efficiency gains of automation, revealing that automated preliminary candidate screening significantly reduces the time spent on each recruitment stage. Additionally, the article discusses the broader implications of these findings for improving overall HR department productivity and reducing employee burnout. Recommendations for the gradual implementation of automated systems and continuous performance monitoring are provided to ensure sustained improvements in recruitment efficiency.

Ключевые слова: процесс подбора персонала, оптимизация процессов, автоматизация подбора.

Keywords: Recruitment process, process optimization, recruitment automation.

Введение

В процессе подбора персонала HR-специалистам приходится затрачивать значительное количество времени на первичные телефонные интервью. Однако, даже если кандидат кажется подходящим на первом этапе, многие из них отсеиваются после проведения очных собеседований. Эта проблема становится вызовом для организации, поскольку затраты на время и ресурсы увеличиваются, а эффективность подбора снижается.

Для сокращения количества кандидатов, не проходящих на очные собеседования с HR-специалистом, целесообразно создать автоматизированную систему отбора кандидатов. Эта система будет предварительно отбирать кандидатов на основе заданных критериев, разработанных командой, нуждающейся в новом сотруднике. Такой подход поможет оптимизировать процесс подбора, сократить время, затрачиваемое HR-специалистами на нецелесообразных кандидатов, и повысить эффективность всего процесса.

Методы

В данном исследовании для сокращения временных затрат HR-специалистов был оптимизирован первичный отбор персонала путем замены традиционного метода – телефонного интервью – на автоматизированную систему проведения интервью с использованием чат-бота. Для сравнения временных затрат между этими двумя методами использовался метод хронометража. Хронометраж рабочего времени – это один из эффективных инструментов оптимизации рабочего процесса [1]. Он позволяет точно измерить время, затраченное на выполнение различных этапов подбора персонала. В рамках исследования были проведены следующие шаги:

1. Определение этапов подбора персонала: Выделены ключевые этапы телефонного интервью и процесса отбора с помощью чат-бота.
2. Сбор данных: Измерение времени, затраченного HR-специалистами на проведение телефонных интервью и на обработку результатов, а также времени, затраченного на работу с автоматизированной системой чат-бота.
3. Анализ временных затрат: Сравнение времени, затраченного на каждый этап процесса отбора в обоих методах.
4. Интерпретация результатов: Оценка эффективности использования чат-бота в сравнении с традиционным методом на основе полученных данных.

Результаты. В ходе исследования были проведены временные измерения для сравнения эффективности традиционного метода отбора персонала с использованием телефонных интервью и автоматизированного метода с

помощью чат-бота. В таблице 1 представлены результаты измерений времени затрат на каждый этап процесса отбора, общее время на весь процесс по каждому кандидату и среднее общее время для обоих методов.

Таблица 1 – Хронометраж затраченного времени
на этапы процесса подбора персонала

Традиционный метод										
Этап/№ кандидата	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Подготовка к интервью, мин	5	4	6	5	4	3	3	4	5	4
Проведение интервью, мин	12	19	14	32	25	15	35	17	13	14
Внесение данных в базу, мин	2	3	2	8	5	2,5	8	3	2	2
Анализ данных, мин	2	2	2	10	10	3	10	10	3	3
Отбор кандидатов для следующего этапа, мин	1	1	1	5	5	1	5	5	2	2
Общее время на весь процесс	22	29	25	60	49	24,5	61	39	25	25
Среднее общее время, мин	36									
Автоматизированный метод										
Отправка ссылки кандидатам, мин	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2
Получение ответов от кандидатов, мин	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Автоматическое сохранение и сортировка данных, мин	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Анализ данных, мин	0,5	5	3	2	0,5	1	6	1	2	4
Отбор кандидатов для следующего этапа, мин	0,5	5	1	1	0,5	1	5	1	1	3
Общее время на весь процесс, мин	3	11	5	5	2	5	13	4	4	9
Среднее общее время, мин	6									

График ниже представляет собой сравнительное изображение временных затрат на каждого из 10 кандидатов для обоих методов отбора персонала (рис. 1). Темная линия отображает общее время, затраченное при использовании традиционного метода телефонных интервью, в то время как более светлая линия показывает временные затраты при применении автоматизированного метода с использованием чат-бота. Пунктирные линии демонстрируют среднее значение времени на весь процесс. Из графика видно значительное снижение временных затрат при использовании автоматизированного метода отбора персонала по сравнению с традиционным методом телефонных интервью.

Обсуждение. Полученные результаты ясно демонстрируют значительное сокращение временных затрат при использовании автоматизированного метода с чат-ботом по сравнению с традиционным методом телефонных интервью. Это указывает на высокую эффективность и потенциальные выгоды внедрения подобных автоматизированных систем в HR-

практику. Кроме снижения временных затрат, использование чат-бота также может улучшить качество отбора персонала за счет более систематического и объективного подхода к оценке кандидатов.

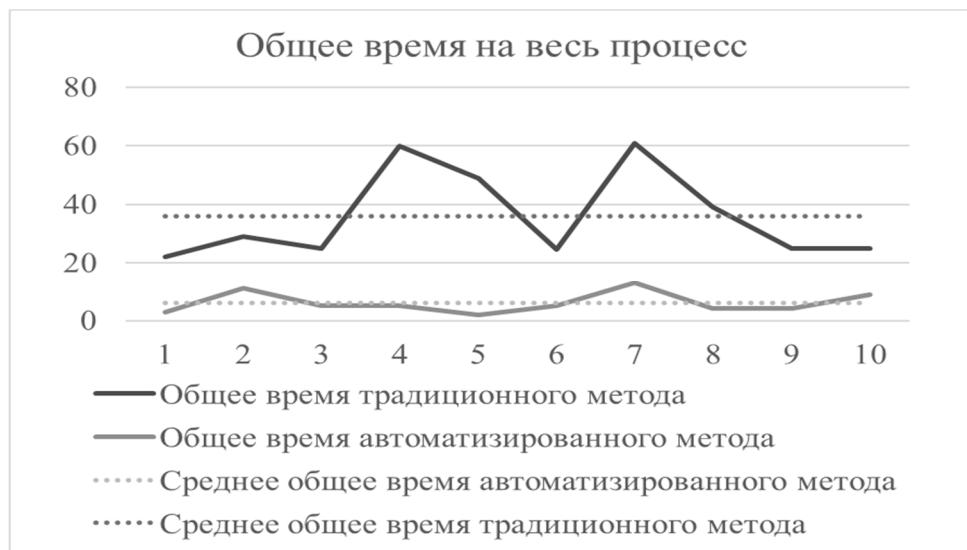


Рисунок 1 – Сравнительный график временных затрат на подбор персонала

Важно продолжать исследования в этой области, чтобы более полно понять преимущества и ограничения автоматизированных методов отбора персонала. Дополнительные исследования могут включать анализ влияния автоматизации на уровень удовлетворенности сотрудников, рост производительности и другие аспекты HR-практики.

Заключение. Результаты исследования показали, что использование чат-бота для первичного отбора кандидатов значительно сокращает временные затраты HR-специалистов по сравнению с традиционным методом телефонных интервью. Эти результаты имеют важное практическое значение для организаций, которые стремятся оптимизировать свои HR-процессы и повысить эффективность отбора персонала. Организациям стоит рассмотреть возможность внедрения автоматизированных систем отбора персонала на основе чат-ботов, учитывая их потенциальные преимущества в сокращении временных затрат и улучшении качества отбора.

Список использованных источников:

1. Садомина, С.Р. Хронометраж как метод исследования затрат рабочего времени / С.Р. Садомина. – Текст: непосредственный // Молодой учёный. – 2024. – №1(500). – С. 203-204.
2. Нестеров А.К. Формы стимулирования труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/formy-stimulirovaniyatruda.html> – (дата обращения: 06.04.2024 г.).
3. Кожевникова Т. Ю. Мотивация, как она есть. – М.: Эксмо, 2018. – 283 с.

4. Петров, М.А. Эффективность труда персонала / М.А. Петров, К.А. Прозоровская. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2016. – 78 с. – ISBN 978-5-7310-3581-1. – EDN WPOFDF
5. Петров, М.А. Управление персоналом и прикладная социология: преимущества использования и проблемы внедрения / М.А. Петров, К.А. Прозоровская // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2019. – № 3(117). – С. 121-124. – EDN ZHAGDZ
6. Гриднева, М.А. Технологии самоорганизации и кросс-функционального взаимодействия: учебное пособие / М.А. Гриднева, М.А. Петров. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. – 135 с. – ISBN 978-5-7310-6309-8. – EDN TMUNAB
7. Pokrovskaya, N.N. Diagnostics of Professional Competencies and Motivation of the Engineer in the Knowledge Economy / N.N. Pokrovskaya, M.A. Petrov, M.A. Gridneva // Proceedings of the 3rd International Conference Ergo-2018: Human Factors in Complex Technical Systems and Environments, Ergo 2018: 3, St. Petersburg, 04–07 июля 2018 года. – St. Petersburg, 2018. – P. 28-31. – DOI 10.1109/ERGO.2018.8443851. – EDN VBKCGE

УДК 371.136.1

Александров Игорь Николаевич
Aleksandrov Igor Nikolaevich

кандидат экономических наук, доцент

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (SPbPU)

e-mail: aleksandrovin@spbstu.ru

Сафончик Марина Вячеславовна
Safonchik Marina Vyacheslavovna

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (SPbPU)

Программа «Управление человеческим капиталом предприятия»

Master program “Enterprise Human Capital Management”

e-mail: m.safonchik@list.ru

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА ПЕРСОНАЛА В ОБЛАСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

METHODS FOR ASSESSING THE DEVELOPMENT OF AN INNOVATIVE APPROACH OF PERSONNEL IN THE FIELD OF ADDITIONAL EDUCATION

Аннотация: в представленной работе рассматривается значимость инновационного подхода сотрудников в области дополнительного образования. Проводится анализ существующих методов оценки развития персонала, на основе выявленных аспектов делается вывод о наиболее оптимальном сочетании методов и необходимости их модификации для адаптации к выбранной отрасли.

Abstract: The presented work examines the importance of the innovative approach of employees in the field of additional education. The analysis of existing methods of personnel development assessment is carried out, based on the identified aspects, a conclusion is made about the most optimal combination of methods and the need for their modification to adapt to the chosen industry.

Ключевые слова: дополнительное образование, педагогические инновации, диагностические программы, психологические компетенции, готовность к инновациям.

Keywords: additional education, pedagogical innovations, diagnostic programs, psychological competencies, readiness for innovation.

В современном мире образованность человека определяется не только профессиональными навыками, но и личностным ростом. Формирование должного образования с раннего детства является фундаментальным этапом развития личности. Изучение современных тенденций в сфере образования выявляет проблему, заключающуюся в том, что общеобразовательные учреждения в большинстве ориентированы исключительно на применение традиционной педагогической системы. Традиционное обучение – это в первую очередь передача знаний и навыков от педагога к учащемуся. Существенной отличительной чертой традиционной системы образования является преобладание авторитарной педагогики, при которой инициатива остается только у преподавателя, также, как и разработка учебных планов, поскольку учебная программа представляет собой утвержденный государственными органами стандарт образования [1, с. 32].

Несмотря на вековую устойчивость традиционной системы образования благодаря её систематичности и четкой структуре, такой статичный подход к образовательному процессу не всегда отвечает потребностям современного общества, предъявляющего повышенные требования к развитию креативности, инновационных способностей и технологической грамотности у обучающихся. В наши дни каждому человеку необходимо развивать свои мягкие навыки с целью подстраиваться под постоянные изменения в окружающем мире, соответственно у традиционной системы обучения имеется весомый недостаток – отсутствие учёта индивидуальности обучающегося. В связи с этим дополнительное образование приобретает всё большую востребованность как средство обеспечения соответствия современным требованиям в образовательной сфере. Многие родители стремятся отправить детей в учреждения дополнительного образования, поскольку в таких учреждениях предоставляются возможности для удовлетворения разнообразных потребностей ребенка, включая познавательные, когнитивные, коммуникативные и другие, которые выходят за пределы рамок стандартного школьного образовательного процесса.

Как было отмечено ранее, уровень образованности человека зависит не только от базовых знаний, но и от развития высококультурной личности. Следовательно, традиционное образование всё больше нуждается в дополнительном, которое включает в себя различные способы организации досуга с разнообразными формами образовательной деятельности, благодаря инновационному подходу в педагогике. Процесс обучения становится всесторонним, способным не только передавать необходимую информацию, но и раскрывать творческие способности и индивидуальные черты ребенка. Педагогическая инновация – нововведение в педагогическую деятельность, изменения в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности [2, с. 16]. Инновационные педагогические практики направлены не только на выполнение требований государства, но и на выработку новых концепций, стандартов развития и форм педагогической работы. Однако внедрение инновационной педагогики в образовательный процесс является не единственным гарантом качества образования.

Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражаящая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы [3, ст. 2 п. 29]. Совершенствование подготовки педагогических кадров остается одним из основополагающих факторов повышения качества современного образования. Таким образом степень развития компетентности преподавательского состава напрямую оказывается на результатах достижения целей образовательных учреждений. Далее автор рассмотрит методы оценки системы развития персонала сферы дополнительных образовательных услуг, а именно методы оценки развития инновационной педагогики.

Стандартную оценку эффективности кадров учреждений дополнительного образования автор делит на два основных блока:

1. Научно-методическое проведение аттестации педагогических работников. Управление профессиональным развитием педагогов в системе образования предусматривает согласование достижения каждым педагогом соответствующих стандартов, установленных учебным заведением, относительно уровней профессиональных компетенций. В данном блоке развитие педагогического персонала происходит с помощью некоторых общих управлеченческих методов:

- прохождение педагогами аттестации и повышение квалификации;
- участие сотрудников на конференциях, конкурсах профессионального мастерства, проектных группах;
- планирование роста в профессиональной сфере;

— внутриорганизационная ротация.

2. Методики определения сформированных личностных компетенций педагогов. В данном блоке оценивается:

— способность к организации педагогической деятельности, которая исследуется экспресс-диагностикой организаторских способностей (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);

— наличие способностей к деловой коммуникации, которые выявляются тестом «Определение коэффициента общительности» В. Ф. Ряховского;

— реализация творческого потенциала, которая проводится диагностикой личностной креативности (Е.Е. Туник);

— способности к управлению, которые можно оценить с помощью тестов на определение способностей к управлению (И.В. Липсиц, А.Л. Журавлев, Е.П. Ильин, Е.Е. Туник) [4, с. 232].

Методы, представленные выше, являются устойчивым стандартом по анализу психологических компетентностей и современных требований, предъявляемых к сотрудникам сферы дополнительного образования. Предлагается опробовать данные методики на формате инновационной деятельности педагогов, чтобы оценить профессиональную компетентность педагогического состава, применяющего инновационные разработки в процессе своей работы. Первостепенно проводить оценку необходимо по второму блоку. Однако применение указанных методов к оценке инновационной деятельности в области педагогики, по мнению автора, является недостаточным. Неотъемлемой частью анализа внедрения новшеств служит готовность преподавательского состава к инновациям. В связи с этим предлагаются модифицировать методики определения сформированных личностных компетенций педагогов для изучения готовности преподавательского состава к инновациям. Оптимальной диагностикой данного аспекта анализа была выделена диагностическая программа, которая включает следующие методики:

— шкала готовности к творческо-инновационной деятельности (С.Ю. Степанов),

— диагностика самоактуализации личности (методика А.В. Лазукина в адаптации Н.Ф. Калина),

— диагностика групповой мотивации (И.Д. Ладанов),

— общая оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности [5, с. 36].

Таким образом, профессионально-личностное развитие педагогов дополнительного образования представляет собой единство саморазвития и самоорганизации личности, результатом которого становятся инновации в профессиональной деятельности. Для дальнейшего развития

и совершенствования нововведений в образовательной отрасли необходимо осуществлять системную оценку педагогического коллектива, их готовность к инновациям, способы применения новых технологий и разработанные индивидуальные подходы каждого педагога. Автор подчеркивает важность совмещения двух видов педагогических инноваций: идеологические и общеметодические, в целях общей оценки инновационной деятельности педагогов. Идеологические инновации – направленные на выявление у педагогов дополнительного образования уровня развития мотивации к внедрению новых технологий обучения и проявления индивидуального подхода к обучающимся. Идеологический инновации служат основой для всех последующих, поскольку осознание необходимости и значимости обновлений является ключевым. Вторым видом приведены общеметодические инновации – внедрение в педагогическую практику нестандартных педагогических технологий. Для оценки обоих видов инноваций рекомендуется использовать комплексный метод с целью получения целостного обзора результатов оценивания работников в сфере дополнительного образования при внедрении инноваций в их трудовую деятельность.

Список использованных источников:

1. Ахмедов И.Р. Традиционное обучение и новые педагогические технологии как основа современной педагогической системы // Современное образование (Узбекистан). 2014. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/traditsionnoe-obuchenie-i-novye-pedagogicheskie-tehnologii-kak-osnova-sovremennoy-pedagogicheskoy-sistemy> (дата обращения: 07.05.2024).
2. Клочкова, Г.М. Инновационные процессы в образовании: электронное учеб.-метод. пособие / Г.М. Клочкова. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2015. – 103 с.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 28.12.2024) "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/?ysclid=lw2o8w8mi2492403891
4. Шевченко Н.Н., Колесов В.И. Сущность компетентностного подхода в профессиональной подготовке будущего педагога // Вестник Череповецкого государственного университета. 2020. №5 (98). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-kompetentnogo-podkhoda-v-professionalnoy-podgotovke-buduscheho-pedagoga> (дата обращения: 10.05.2024).
5. Декина Е.В., Шалагинова К.С. Формирование мотивации к инновационной деятельности у педагогов дополнительного образования // Концепт. 2022. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-motivatsii-k-innovatsionnoy-deyatelnosti-u-pedagogov-dopolnitelnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 10.05.2024).
6. Петров, М.А. Оценка эффективности внутрифирменного обучения персонала / М.А. Петров // Вестник факультета управления СПбГЭУ. – 2017. – № 1-2. – С. 490-495. – EDN ZBCMJP

Василиха Дмитрий Федорович
Vasilikha Dmitry Fedorovich
Кандидат экономических наук
Candidate of Economic Sciences
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: vasilikha.d@unecon.ru

Торубарова Виктория Константиновна
Torubarova Viktoriya Konstantinovna
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
Программа «Управление бизнесом в сервисной экономике»
Master program «Business management in the service economy»
e-mail: tvictoria.t@yandex.ru

**ТРАНСФОРМАЦИЯ РЕСУРСНОЙ БАЗЫ
ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ
В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ**
**TRANSFORMATION OF THE RESOURCE BASE
OF PUBLIC CATERING ENTERPRISES IN THE CONTEXT
OF SANCTIONS PRESSURE**

Аннотация: в статье рассмотрены трудности, с которыми столкнулась сфера общественного питания в период санкционного давления, и изменения, коснувшиеся ресурсную базу предприятий.

Abstract: The article examines the difficulties faced by the catering industry during the period of sanctions pressure, and the changes affecting the resource base of enterprises

Ключевые слова: предприятия общественного питания, ресурсы, санкции
Keywords: catering companies, resources, sanctions

Начиная с 2022 г. наблюдается постоянное нарастающее санкционное давление на наше государство. Санкции затронули все сферы жизни общества – от ухода известных брендов с рынка до прекращения поставок иностранного оборудования и сырья. Такие перемены не могли не сказаться на бизнесе, особенно на сфере общественного питания, где многие этапы производства были напрямую связаны с зарубежными поставщиками: от сырья и материалов до технической базы предприятия.

В таких условиях рынок переживал настоящий кризис, не успев оправиться от пандемийного периода, бизнес ждал новый удар: на фоне геополитической ситуации ушли иностранные поставщики. Неординарная экономическая ситуация в стране оказала прямое влияние на закрытие многих

предприятий. Особенно сильно пострадал премиум сегмент сферы услуг общественного питания.

Из-за санкций нарушились многие логистические цепочки, закончились контракты с проверенными поставщиками. Такие изменения отразились на поведении самого бизнеса – предприниматели перестали заключать долгосрочные договоры, практически еженедельно проводятся тендера, так как рынок поставщиков слишком нестабилен и постоянно меняется.

Логистика непосредственно повлияла на цену ресурсов, если ранее товары напрямую поставлялись из стран импортеров, то сейчас приходится ввозить продукцию через посредников, что значительно увеличивает сроки доставки продукции, а также цены на нее. Изменилось и поведение самих поставщиков – они переходят на полную предоплату.

Так же возник риск дефицита с оборудованием и комплектующими. В основном в ресторанах использовалось иностранное оборудование: печи, кофемашины и т.д. Проблема была и с импортными компонентами российских аналогов, их обслуживанием и ремонтом. Упростил этот процесс параллельный импорт, но опять же был простимулирован рост цен из-за формирования новых, более сложных логистических цепочек. Ожидалась переориентация импорта на рынок ближнего зарубежья, стран СНГ, дружественных стран. По прогнозам экспертов, основным поставщиком оборудования должна была стать Турция, однако этого не произошло. Еще одним выходом из данной ситуации может стать вариант доставки оборудования из Китая. Основную долю оснащения все так же составляет продукция иностранных брендов, поступающая по параллельному импорту или бывшая в употреблении.

Сильно пострадал и человеческий ресурс предприятий сферу услуг общественного питания. На фоне ослабления курса рубля и неспокойной ситуации люди были вынуждены оставлять свои рабочие места. Основной причиной кадрового дефицита стал резкий отток трудовых мигрантов – на фоне этого рестораторы столкнулись с нехваткой персонала, дефицит достигает 20-30%. Для удержания сотрудников предприниматели вынуждены увеличивать заработную плату. Так же отмечается нехватка квалифицированных сотрудников, ввиду чего падает в целом сервисное обслуживание потребителей.

Процент импорта в меню российских ресторанов был достаточно внушительным – не менее 40%. Учитывая рост закупочных цен на 30-35%, а по некоторым позициям на все 70%, рестораторы были вынуждены корректировать меню: произошло изменение состава некоторых блюд, поменялась их «граммовка», проблемные позиции и вовсе были исключены из меню. Однако цены на блюда в меню все равно пришлось повышать. По итогам 2022 г. произошло удорожание на рынке услуг общественного питания на 20%.

В 2023 го ситуация с продуктами и ценами для них все равно оставалась сложной. По отдельным категориям стоимость импортных продуктов по отношению к июню 2022 г. снова выросла цена до 35%, рестораторам вновь пришлось поднять цены в меню на 10%. [1]

Для дальнейшего удержания цен, а соответственно, и клиентов, рестораторы пытаются заменить импортные ингредиенты на российские или аналоги из дружественных стран, а также разработать более простые блюда. В целом, легче в этот период было тем заведениям, кухня которых была построена в большей части на российских продуктах. Зависимым от иностранных поставщиков было сложнее сохранить линейку традиционных и привычных потребителям блюд.

Проблем не возникло у заведений, концепция производства которых звучит как «от поля до тарелки». Например, «Мираторг», развивающий сеть собственных бургерных «Стейк и гриль МИРАТОРГ», производит все подавляющее большинство ингредиентов самостоятельно, поэтому сокращение импорта не сильно сказалось на деятельности компании.

Барная карта тоже претерпела изменения: большинство вин в меню стало российскими, сократилось количество поставляемых из-за рубежа. Снизилось или вовсе прекратилось число поставок импортного крепкого алкоголя. Крупные производители и поставщики ушли с российского рынка. Стоит отметить, что проблему барной карты ресторана или кафе нельзя решить переориентацией на российского производителя крепкого алкоголя. В общем ситуация с поставками необходимых ресурсов постепенно стабилизируется. Формируются альтернативные источники поставок, которые хоть и наладились, но стали более сложными и длительными в логистическом аспекте. Бизнес переориентировался на внутреннего производителя.

По прогнозам экспертов, 2022 г. должен был стать критическим для предприятий общественного питания, однако все сложилось наоборот. По итогам 2022 г. рынок общественного питания в России показал рост на 4,7% до 2,28 трлн руб., что превысило предпандемийные показатели. В 2023 г. оборот рынка только продолжил расти и составил уже 2,83 трлн руб. Оборот рынка общественного питания за период с 2019 г. по 2023 г. представлен на рис. 1.

Рост обусловлен следующими причинами:

- рост среднего чека ввиду удорожания ингредиентов для блюд, стоимости оборудования и аренды помещений;
- рост внутреннего туризма;
- изменение поведения потребителя – он стал предпочитать культуру быстрой еды вместо приготовления пищи дома.

По оценкам экспертов восстановление спроса произошло во всех секторах. Однако наблюдается снижение рентабельности по причине роста себестоимости и фонда оплаты труда [3].

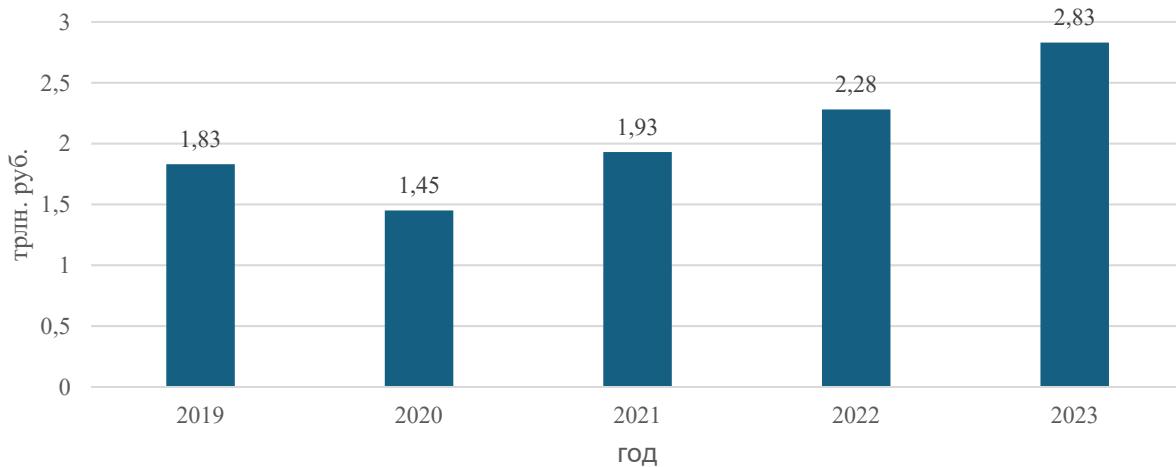


Рисунок 1 – Оборот рынка общественного питания в России в 2019-2023 гг. [2]

Одним из проявлений трансформации ресурсной базы предприятий стало сокращение площади зала обслуживания. Собственники были вынуждены так поступать для снижения издержек. Произошел уход иностранных компаний с рынков, в связи с чем был произведен ребрендинг многих заведений. Таким примером является предприятие «Вкусно и точка». Стоит отметить, что замену ушедшему «McDonald's» потребитель изначально воспринял неоднозначно: в сети долгое время не было популярных позиций, кто-то оценивал снижение вкусовых качеств. Из-за ребрендинга произошли и репутационные потери. Соответственно сейчас предприятию предстоит долгий путь возрвщения себе лояльности и доверия аудитории [4].

Так же к изменению ресурсной базы можно отнести смену информационных каналов предприятий, по которым происходила связь «продавец-покупатель». В марте 2022 г. Google остановил показ рекламы в России. Позднее случилась блокировка принадлежащих Meta¹: Instagram и Facebook. Эти площадки были важными витринами для многих организаций общественного питания.

Бизнесу пришлось экспериментировать в условиях урезанных из-за кризиса бюджетов – он оперативно стал переводить клиентов в другие социальные сети: «ВКонтакте», «Одноклассники» и «Telegram». По итогам 2022 года трафик в «Telegram» вырос до 60-80% от всего объема мессенджеров в России, однако эти результаты несравнимы с той популярностью, которой пользовались запрещенные социальные сети. [5]

Однозначно можно констатировать: несмотря на санкции и уход западных брендов, дефицита на рынке услуг общественного питания в России не наблюдается. Отечественные поставщики сегодня могут обеспечить

¹ Признана экстремистской и запрещена на территории Российской Федерации.

все необходимые потребности сферы общественного питания как в части необходимых ингредиентов для приготовления широкой линейки блюд, так и в части кадрового состава квалифицированных специалистов это сферы услуг.

Список использованных источников:

1. Ресторанный рынок России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/3A3WnN> (дата обращения 09.04.2024).
2. BusinesStat [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://marketing.rbc.ru/articles/14656/> (дата обращения 11.04.2024).
3. HoReCa не заметила санкций [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://spb.vedomosti.ru/opinion/columns/2023/10/13/1000551-horeca-zametila-sanktsii> (дата обращения 09.04.2024).
4. Поели и хватит. История McDonald's в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.finam.ru/publications/item/poeli-i-xvatit-istoriya-mcdonald-s-v-rossii-20220614-172524/> (дата обращения 11.04.2024).
5. HoReCa уже не та: как изменились рестораны и отели за период санкций [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://pro.rbc.ru/demo/651ac3089a794776fd289bf0?from=search_pro (дата обращения 09.04.2024).

УДК 338.22

Гаврилов Алексей Николаевич
Gavrilov Alexey Nikolaevich

кандидат экономических наук, доцент
Candidate of Economics, Associate Professor
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: gan171@mail.ru

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ СУВЕРЕНИТЕТ РОССИИ
НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ЕЕ РАЗВИТИЯ**

**TECHNOLOGICAL SOVEREIGNTY OF RUSSIA AT THE PRESENT
STAGE OF ITS DEVELOPMENT**

Аннотация: Проведен анализ состояния российской экономики с точки зрения обеспечения ее технологического суверенитета и выявлены проблемы при этом возникающие. Обоснована необходимость обновления российской технологической базы производства в контексте обеспечения технологического суверенитета.

Abstract: The analysis of the state of the Russian economy from the point of view of ensuring its technological sovereignty is carried out and the problems arising in this case are identified. The necessity of updating the Russian technological base of production in the context of ensuring technological sovereignty is substantiated.

Ключевые слова: технологический суверенитет, технологический базис производства, международное разделение труда.

Keywords: technological sovereignty, technological basis of production, international division of labor.

Современная трансформация мировой хозяйственной системы определяется состоянием возрастающей неопределенности глобального развития, в рамках которой тренд на создание единого экономического пространства, сформированный в рамках процесса глобализации мировой экономики и доминировавший в 90-ые гг. ХХ века, в настоящее время сменился трендом на дезинтеграцию единого экономического пространства, смену лидеров глобального развития и обособление отдельных экономических регионов.

Данное изменение тренда, как отмечает академик С.Ю. Глазьев, обусловлено формированием качественно новой модели развития человечества на пути его перехода к интегральному мирохозяйственному укладу, впервые сформированному в КНР который, включает в себя: большое разнообразие форм с культурно-национальной спецификой, уважение национальных интересов, интеграция по принципу взаимной выгоды и уважения, невмешательства во внутренние дела других стран [1].

В рамках предшествующей модели неолиберальной глобализации, цепочки добавленной стоимости, формируемые в рамках международного разделения труда, контролировались акторами промышленно развитых стран, и закрепляли за ними производства с высокой добавленной стоимостью и положительной отдачей от масштаба, в то время как страны догоняющего развития были вынуждены специализироваться на отраслях с низкой и средней добавленной стоимостью, и убывающей отдачей от масштаба [2].

Такая специализация в международном разделении труда, создавала пропасть между развитыми и развивающимися странами казалась бы непреодолимой, поскольку доступ к высоким технологиям, зачастую определялся не экономическими мотивами и базировался на различного рода нетарифных ограничениях, которые профессор А.Н. Лякин, описывает следующим образом: «...технические стандарты, системы сертификации и т.д. ограничивают доступ на рынки развитых стран, с одной стороны, а действующие запреты на трансферт технологий и принятые механизмы защиты интеллектуальной собственности не позволяют создавать потенциальную конкуренцию развитым экономикам в будущем. Поставки оборудования и технологий за пределы стран, объединенных тесными политико-экономическими связями, ограничивались не столько из соображений военно-политического характера, сколько оценкой стратегических экономических последствий. Запрет распространяется на поставки технологий, имеющих важное значение для поддержания лидерства» [3].

Однако Китай, будучи на протяжении многих десятилетий «мировой фабрикой» глобальной экономики, сумел заработанные от этого доходы успешно инвестировать в создание и развитие собственной инновационной системы, и благодаря этому сделать азиатский регион одним из лидеров мирового развития и основным конкурентом США. Причем, как показывает В.Е. Дементьев, ключевое значение в данном случае для развития этой страны, имели не сами по себе иностранные инвестиции, а доступ к соответствующим технологическим ресурсам, включая технологическую информацию, которой Китай вынуждал инвесторов делиться [4].

В результате стремительное технологическое и экономическое развитие Китая и других азиатских стран привело к переконфигурированию глобального экономического пространства и к кризису западной модели неолиберальной глобализации, что выразилось в росте социальных, политических и экономических противоречий между национальными экономиками развитых и развивающихся стран и их объединений. В этих условиях, США и другие страны Запада, пытаясь сохранить лидерство и ренту от него в глобальном масштабе начали препятствовать развитию не западных стран, политическими, экономическими, а, как показывает пример развязывание Западом конфликта на Украине и военными средствами, напрямую поддерживая Украину в противостоянии с Россией, стремясь тем самым ослабить Россию как глобального конкурента. В этом контексте следует рассматривать политические и экономические санкции Запада против России (принимаемые с 2014 г.), направленные на изоляцию нашей страны от внешнего мира.

В экономическом аспекте санкции принимают форму торможения развития российской экономики путем ограничения экспорта и снижения доходов от экспорта российских товаров, ограничения импорта потребительских и инвестиционных товаров, запрета трансфера передовых технологий и ограничения инвестиций. В досанкционные времена, российская экономика развивалась, по типу экспортно-сырьевой модели, в рамках которой в силу благоприятной рыночной конъюнктуры наблюдался количественный рост российской экономики (в условиях высоких мировых цен на сырьевые товары) и за счет этого обеспечивался импорт высокотехнологичных товаров, который поддерживал приемлемый технологический уровень производства и потребления.

Однако в современных условиях, такая модель, как показывает практика, перестает работать, поскольку общие доходы от экспорта торгуемых товаров российской экономики сокращаются, а доступный импорт не обеспечивает все потребности экономики, т.к. ассортимент производимой в дружественных странах продукции ограничен, а параллельный импорт связан со значительными рисками шантажа стран-партнеров (ухудшающих для российских компаний условия сделки) и даже риск вовсе неполучения

нужных товаров или услуг из-за введения против компаний-контрагентов из стран-партнеров вторичных западных санкций за сотрудничество с Россией.

Поэтому стратегический курс, направленный на обеспечение технологического суверенитета России, предложенный президентом РФ В.В. Путиным, и понимаемый нами, как способность государства обеспечить научно-техническое и промышленное развитие для создания и поддержания собственных технологий, обеспечивающих независимость политики, экономики от иностранных технологий, представляется безальтернативным.

Вместе с тем, проблемы при реализации приоритетных направлений развития реального сектора российской экономики, для акторов российской экономики обусловлены «эффектом колеи», под которым в данном случае мы понимаем, предшествующую траекторию развития российских компаний (до начала СВО и введения санкций) и способ их встраивания в глобальные производственные и логистические цепочки, который осуществлялся в основном за счет промышленной сборки или покупки российскими компаниями готовых изделий, а не технологий по их производству. Так, например, как рассчитано авторами в работе [5, с. 68], доля инвестиционной техники в общем объеме импорта за период с 2015 по 2021 г. составила порядка 40%, еще около 20% приходится на продукцию автомобилестроения, по 13% – на электротехническую продукцию и радиоэлектронику, по 6% – на авиационную технику и приборостроение, и около 3% – на продукцию судостроительной промышленности, а в целом, машины, оборудование и транспортные средства на протяжении периода 2010-2020 гг. составляли порядка 47% от общих объемов импорта в РФ.

Расчет доли импорта в промежуточном потреблении и конечном спросе, проведенный А.А. Шировым, показывает, что доля импорта для отдельных видов продукции продолжает находиться на недопустимо высоком уровне. Например, для продукции «Машины и оборудование», которая в значительной мере определяет уровень технологического развития страны, доля импорта составляет: в промежуточном потреблении – 50%; в потреблении населения – 49%; в инвестициях – 86% [6, с. 10]. Поэтому первоочередной задачей, стоящей перед страной, стоит создание собственной технологической базы производства, которая должна служить фундаментом высокотехнологичного сектора российской промышленности и играть критически важную роль в социально-экономическом развитии страны и обеспечении ее национальной безопасности.

Использование технологий 6 технологического уклада в промышленном производстве, в том числе информационных технологий повышает производительность труда, изменяет структуру занятости, формирует новые стандарты производства и потребления, создает новую экономическую

реальность. Однако, внедрение новых технологических решений по отдельным направлениям, без системы стратегического планирования хотя и может дать определенный положительный эффект российской экономике, но будет, скорее всего, иметь рондомный характер и не приведет к системным сдвигам в ее структуре.

Очередной виток научно-технологического прогресса сопровождается дальнейшим углублением процессов разделения труда, а это закономерно приводит к необходимости увеличения рынков сбыта продукции (с целью окупить следующий технологический рывок) и установлению контроля над ними. Формирования локальной монополии на рынке продукта сопровождается расширением цепочки добавленной ценности, за счет создания новых инновационных продуктов в других секторах экономики, например, в финансовом секторе и торговле. В результате в новых элементах цепочки добавленной ценности создаются все новые объемы доходов, которые реинвестируются в сектор исследований и разработок в целях поддержания технологического лидерства.

Поэтому, на наш взгляд, внедрению новых технологических решений, созданию новых производств и отраслей должна предшествовать программа стратегического планирования, включающая в себя развитие информационного сектора российской экономики, который требует создания не только собственной элементной базы микроэлектроники, программного обеспечения, но и также полноценной цифровой экосистемы, включающей целые сектора промышленности, массово потребляющие микроэлектронику, а также сферу цифровых услуг (создаваемых, прежде всего, для бизнеса и промышленности), которые обеспечат доступность и спрос на производимую продукцию.

Список использованных источников:

1. Глазьев, С.Ю. Новый мирохозяйственный уклад. Модель для сборки / С.Ю. Глазьев // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2018. – Т. 210, № 2. – С. 240–246.
2. Райнерт Э.С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными. – М.: Издательский дом ВШЭ, 2018. – 384 с.
3. Лякин А.Н. Подходы к оценке экономического суверенитета / Государство и рынок: евразийская доминанта развития в условиях формирования многополярного мира: коллективная монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.А. Дятлова, д-ра экон. наук, Д.Ю. Миропольского, д-ра экон. наук, проф. Т.А. Селищевой. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2023. – С. 144-152.
4. Дементьев В.Е. Обновление технологической базы производства и технологический суверенитет страны // Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 45-ой Юбил. междунар. науч. школы-семинара, д. Красновидово Московской области, 03–09 октября 2022 года. – Воронеж: Изд-во «Истоки», 2022. С. 228-233. doi: 10.5281/zenodo.7408919.

5. Фролов И.Э., Борисов В.Н., Ганичев Н.А. Проблемы перехода к инновационноемкому развитию российской экономики в условиях форсированного импортозамещения // Проблемы прогнозирования. – 2023. – №4 (199). – С. 67-81. DOI: 10.47711/0868-6351-199-67-81

6. Широв А.А. Развитие российской экономики в среднесрочной перспективе: риски и возможности // Проблемы прогнозирования. – 2023. – №2 (197). – С. 6-17. DOI: 10.47711/0868-6351-197-6-17

УДК 338.23

Гильдингерш Марина Григорьевна

Gildingersh Marina Grigorievna

доктор экономических наук, профессор

Doctor of Economics, Professor

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: mgild@mail.ru

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS A TOOL FOR INCREASING THE QUALITY OF LIFE OF THE POPULATION IN RUSSIA

Аннотация: в статье рассматриваются некоторые проблемы формирования корпоративной социальной ответственности бизнеса. Авторы анализируют возможные механизмы влияния системы корпоративной социальной ответственности на повышение качества жизни населения. Данная сфера является относительно новой для РФ и на данный момент находится на стадии развития, поэтому эта тема является актуальной для рассмотрения и подробного изучения.

Abstract: The article deals with some problems of the formation of corporate social responsibility of business. The authors analyze possible mechanisms of influence of the system of corporate social responsibility on improving the quality of life of the population. This area is relatively new for the Russian Federation and is currently at the stage of development, so this topic is relevant for consideration and detailed study.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальное поведение, качество жизни, социальное взаимодействие, социальная политика.

Keywords: corporate social responsibility, social behavior, quality of life, social interaction, social policy

В настоящее время задача повышения качества жизни стала ключевым ориентиром государственной социально-экономической политики в

России. Качество жизни зависит от влияния множества факторов, но в первую очередь формируется в социальной сфере, основные полномочия по содержанию и развитию которой закреплены за субъектами РФ и муниципальными образованиями. Однако централизация финансовых ресурсов в федеральном центре существенно ограничивает бюджетные возможности региональных органов государственной власти и местного самоуправления по решению многочисленных проблем социального порядка. В этих условиях возникает потребность в привлечении дополнительных источников внебюджетного финансирования в социальную сферу, и прежде всего инвестиций крупного бизнеса, путем проведения государственной региональной политики в области корпоративной социальной ответственности (КСО). Как показывает практика, в регионах России данная задача либо не решается вовсе, либо сводится к административному давлению на предприятия в форме добровольно-принудительной благотворительности.

Таким образом, несмотря на растущий интерес к вопросам качества жизни со стороны государства и общества в целом, многие аспекты проблемы еще слабо изучены: существуют противоречия в научных подходах к определению понятия и структуры качества жизни, его измерению и научно обоснованной оценке. Недостаточное внимание уделяется практическим механизмам развития человеческого потенциала в регионах страны, в т.ч. за счет привлечения внебюджетных источников финансирования в социальную сферу. Не разработаны основные направления государственной региональной политики в области КСО, так как концепция социальной ответственности бизнеса преимущественно рассматривается учеными на корпоративном уровне, а не как объект государственного и муниципального управления.

В наши дни происходит активное развитие бизнеса в России, которое невозможно представить без внесения изменений в систему управления персоналом, особенно в области корпоративной социальной ответственности (КСО). Данная сфера является относительно новой для РФ и на данный момент находится на стадии развития, поэтому эта тема является актуальной для рассмотрения и подробного изучения.

Направления развития для российского бизнеса на данный момент обращены по большей части в социальную сферу. КСО приносит бизнесу новые сферы возможного дохода, что интересует предпринимателей. По этой причине предприниматели обращают всё больше и больше внимания на следующие аспекты:

1. Повышение качества производимых товаров и услуг в интересах потребителей.
2. Развитие сферы человеческого потенциала посредством увеличения инвестиций и выделения новых рабочих мест при расширении бизнеса.
3. Наиболее качественное соблюдение законодательства.

4. Выстраивание качественных и открытых отношений с потребителем, партнёрами, сотрудниками и другими заинтересованными сторонами.
5. Повышение уровня соответствия общественным нормам и ожиданиям.
6. Создание вклада в партнёрские программы и проекты развития общества.

Для предпринимателей система КСО не только даёт возможность привлечь большее количество потребителей, но и позволяет разрекламировать себя на рынке труда. Как следствие, компании повышают свою прибыль, а, следовательно, и возможность развиваться. По этой причине всё больше компаний прибегают к включению КСО в стратегический план фирмы.

На данный момент наибольшим стимулом для включения программы КСО является влияние государства, которое с помощью законодательства делает многие аспекты программы обязательными. Например, регулирует ответственность за вредные выбросы в воду, вносит законодательную регламентацию норм выпуска табачной и спиртной продукции, которые могут вредить потребителям. Кроме того, государство контролирует и сферу деятельности компании и работника. Наглядным примером в данном случае является регламентация в сфере выплаты заработной платы, предоставления отпусков и многое другое.

Помимо деятельности государства происходит активное влияние на компании со стороны нового поколения. Всё больше и больше молодых людей интересуются безопасностью планеты, здоровьем населения и сохранностью своих прав как работника. Поэтому молодые сотрудники зачастую отдают предпочтение фирмам, у которых в наличии программа КСО, что привлекает предпринимателей к введению данной программы в деятельность своей организации.

На данный момент, по оценкам экспертов, большую часть вовлечённых в процесс внедрения программы КСО составляют фирмы, связанные с международной деятельностью [1]. Это свидетельствует о том, что в России на данный момент общество не придаёт этой системе столь важного значения, как заграницей, несмотря на все действия со стороны государства. По большей части, именно международные отношения толкают российские компании к внедрению КСО. Среди вовлечённых в данную тему компаний можно выделить организации следующих сфер: энергетической отрасли, metallургической, финансовой и нефтегазовой.

Другими словами, вовлеченность в КСО в России остаётся на очень низком уровне. У данного аспекта есть несколько причин:

1. Низкая социальная ответственность общественности. Молодое поколение только вовлекается в изучение данной сферы, остальные же не придают данному вопросу должного значения.

2. Слишком высокая роль государства. Законы, направленные на регулирование данной сферы, контролируют российский бизнес, однако, из-за этого, программа КСО воспринимается предпринимателями не как возможность расширение бизнеса и улучшение его влияния на жизнь людей, а как обязанность. Руководители компаний не видят смысла создавать программу, ведь большая часть общественно опасных аспектов и так регулируются.

3. Низкая социальная ответственность предприятий. Из-за отсутствия понимания выгоды системы КСО многие компании отказываются от неё, так как воспринимают как лишнюю трату, а не как возможность для развития и получения повышенной прибыли.

4. Величина государства. В крупных городах России инновации доходят быстрее, чем в средних и, тем более, в малых. Для многих городов страны КСО всё ещё остается второстепенным вопросом в ведении бизнеса.

5. Большое количество городов с градообразующим предприятием. При наличии градообразующего предприятия остальные организации в городе, так или иначе, ровняются на крупнейшее, что тормозит процесс внедрения КСО при отсутствии данной системы на самом крупном предприятии в городе.

6. Концентрация капитала в отдалённых частях страны. Из-за того, что большая часть средств в сфере производства сосредоточена вокруг Дальнего Востока и Сибири, куда инновации доходят медленнее, чем до западной части страны, к системе КСО обращаются реже.

После детального изучения причин низкого уровня использования системы корпоративной социальной ответственности в российском бизнесе, социологи разработали следующие предложения по развитию данного вопроса:

1. Социальная работа с населением. Так как наибольшее сопротивление осознанию важности данного аспекта исходит именно от общества, необходимо для начала объяснить ему важность сохранения природы, поддержание высокого уровня здоровья населения и защиты прав потребителя и работника. Для решения данного вопроса предлагается введение социальных роликов, публичные выступления известных личностей на данную тему и напоминание с помощью СМИ.

2. Разъяснение выгод КСО для предпринимателей. Многие предприятия не понимают важности и выгоды от данной системы. Именно поэтому важно объяснить предпринимателям весь смысл системы КСО. При этом работа должна быть проведена не только с крупным бизнесом, но и со средним, а также с малым.

3. Популяризация общественных объединений. Согласно зарубежной практике, именно влияние качественно развитых общественных объединений способно повысить уровень используемости систем КСО организациями.

4. Введение системы поощрений бизнеса. Организации стремятся к повышению прибыли. Дополнительный источник дохода в виде государственного поощрения за внедрение системы КСО в практику компаний смог был стимулировать предпринимателей [2].

Таким образом, на данный момент уровень используемости системы корпоративной социальной ответственности является достаточно низким на территории Российской Федерации относительно зарубежной практики, о чём свидетельствует негативная статистика в данной сфере. По большей части привлечены организации, занимающиеся международной торговлей. Это происходит по ряду причин, среди которых есть низкий уровень общественной заинтересованности в данном вопросе и сильное давление со стороны государства. Однако существуют разработанные методы внедрения, что гарантирует рост перспектив по данному вопросу.

При построении системы корпоративной социальной ответственности необходимо опираться на основные принципы:

1. Открытость. Деятельность по корпоративной социальной ответственности должны видеть все. То есть деятельность, которую выполняет компания в рамках КСО, должна быть публичной, в открытом доступе и распространяться по разным каналам.

2. Системность. Самый важный принцип. Он обеспечивает успешность реализации направлений КСО. Всем участникам системы корпоративной социальной ответственности, должна быть оказана помощь или поддержка в решении каких-либо вопросов.

3. Честность. В сфере реализации КСО нет смысла делать какие-то подлоги, либо доносить неправдивые факты, так как это может повлечь за собой потерю доверия и репутации компании. Именно поэтому все действия в рамках КСО обязаны быть прозрачными, правдивыми и не вводить в заблуждение людей.

4. Регулярность. При реализации корпоративной социальной ответственности необходимо действовать регулярно и постоянно, так как хаотичность и непостоянство может испортить даже самую благую и эффективную программу.

5. Комплексность. Должна происходить координация деятельности по направлению экономического, социального и экологического развития.

6. Интегрированность. Корпоративная социальная ответственность не может существовать отдельно от основной деятельности компании, она должна быть интегрирована в неё. Это формирует для компании обязательства перед обществом в целом и заинтересованными лицами.

7. Подотчётность. Компания обязана отчитываться по всем обязательствам перед стейкхолдерами и обществом. Отчётность должна быть в соответствии с установленными нормами.

8. Адресность. Мероприятия по реализации КСО имеют соответствующие группы, на которые они направлены. Необходимо чётко определить данные группы, так как подобное действие при реализации КСО будет способствовать повышению репутации компании.

9. Динамичность. Концепция КСО постоянно меняется под влиянием большого количества явлений в сфере предпринимательства [3]. Важно учитывать этот момент, так как интересы компаний будут меняться в течении реализации корпоративной социальной программы. Именно поэтому, при разработке систем, необходимо в достаточном размере стабилизировать связь компании с элементами внешней среды, чтобы не рисковать доверием к компании и её репутацией.

10. Инновационность. Средства и способы реализации корпоративной социальной ответственность должны постоянно улучшаться и гармонизироваться.

11. Кооперация. Для решения проблем окружающей среды компании необходимо осуществлять долгосрочное и согласованное сотрудничество с различными организациями и стрейкхолдерами. В ходе подобного сотрудничества вырабатываются определённые правила поведения в различных сферах, в соответствии с которыми контролируются действия в ходе реализации КСО всех участников объединения.

12. Интеграция. Данный принцип является следствием и продолжением отношений в объединении с другими объектами. При нахождении в коопeraçãoции необходимого правила поведения внутри неё совмещать с правилами, установленными в компании.

13. Результативность. Результатом эффективной реализации корпоративной социальной ответственность является уровень прибыли компаний. Поэтому необходимо проводить мероприятия, которые будут иметь положительный эффект как для общества, так и для компаний.

14. Последовательность. Реализация корпоративной социальной ответственности имеет собственную последовательность и должна осуществляться в строгом соответствии ей.

Перечисленные выше принципы обязательно должны объединяться с деятельностью корпоративных структур и интегрироваться во все процессы, происходящие в компании. Использование данных принципов помогает более результативно достигать целей, поставленных перед компанией и формировать благоприятную окружающую среду.

Список используемых источников:

1. Беляева И.Ю. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект / И.Ю. Беляева. – М.: КноРус, 2019. – 270 с.
2. Вавилина А.В., Комарова Т.В., Веленси И., Райхер Р.С. Корпоративная социальная ответственность как элемент бизнес-стратегии компании // Лидерство и менеджмент. – 2019. – №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-element-biznes-strategii-kompanii>.

3. Дорожкина Т.В., Крутиков В.К., Аракелян С.А., Федорова О.В. Корпоративная социальная ответственность. Учебно-методическое пособие. – Калуга: Изд-во «Эйдос», 2015. – 178 с.
4. Гильдингерш, М.Г. Методологические аспекты формирования корпоративной культуры и практика их применения в организации / М.Г. Гильдингерш, С.А. Даудов, М.А. Петров // Социология. – 2024. – № 2. – С. 172-180. – EDN OVKAFLV

УДК 311

Декина Мария Павловна
Dekina Maria Pavlovna

кандидат экономических наук, доцент
Candidate of Economics, Associate Professor
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: dekina.m@unecon.ru

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ПАРАДОКСЫ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

STATISTICAL PARADOXES IN ECONOMIC RESEARCH

Аннотация: в статье рассматриваются отдельные парадоксы, возникающие при использовании статистических данных. Приведены примеры из сферы статистики населения и статистики рынка труда. Показаны особенности анализа статистических данных при изучении структуры.

Abstract: The article studies paradoxes that arise from various statistical data. Conclusions from the field of population statistics and labor market statistics are presented. The features of the analysis of statistical data when studying the structure are shown.

Ключевые слова: статистика, статистические парадоксы, рынок труда, статистика населения, структурные сдвиги.

Keywords: statistics, statistical paradoxes, labor market, population statistics, structural changes.

Использование данных, в частности статистических данных, требует от исследователя понимания алгоритма расчета показателей и возможности их применения с помощью конкретного статистического метода. При работе с данными могут проявляться статистические парадоксы, которые можно обозначить, как некоторые неточности или противоречия, которые встречаются при проведении статистического анализа.

Одним из классических примеров статистического парадокса выступает работа с данным, представленными в виде структуры. Например, при рассмотрении значений возрастных коэффициентов смертности в России и

Монголии [1] по выделенным группам видно, что смертность в России во всех возрастах заметно ниже смертности в аналогичных возрастных группах в Монголии. Однако, значение общего коэффициент смертности в России практически в два раза выше, чем в Монголии. Эта разница в показателях может быть объяснена различиями в возрастной структуре населения. В России больше доля населения более старших возрастных групп, а в Монголии более молодое население. Следовательно, при сравнении разных стран по уровню общего коэффициента смертности, следует учитывать, что во многом различия коэффициента могут быть обусловлены возрастной структурой населения. Хотя при сравнении смертности в конкретных возрастных группах ситуация может быть обратной. Одним из решений этой проблемы в демографии и статистике населения является использование определенного возрастного стандарта и расчет стандартизованных коэффициентов смертности.

Кроме того, при использовании статистических показателей также могут возникнуть какие-либо неточности в связи с использованием показателей, рассчитанных по разным методикам. Например, изменения произошли при расчете показателей рынка труда. До 2017 г. в качестве единиц наблюдения выступали лица в возрасте от 15 до 72 лет, а с 2017 г. верхняя возрастная граница отсутствует [2]. Следовательно, показатели занятости и безработицы рассчитываются отдельно для населения 15-72 года и для населения 15 лет и старше, что следует учитывать при использовании данных.

Также произошли изменения в расчете уровня бедности. Если до 2020 г. включительно уровень бедности определялся как доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, то сейчас определяется, как доля населения с денежными доходами ниже границы бедности [3].

Кроме того, существует достаточно широкий спектр парадоксов, связанных с получаемыми результатами расчетов на основе микроданных выборочных наблюдений. Например, при построении многоуровневых моделей логарифма заработной платы по данным Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах (Росстат) полученные результаты о вкладе выделенных уровней будут зависеть от выделенной в качестве зависимой переменной. При использовании показателя общего дохода домохозяйства на первый план выходят факторы численности лиц в домашнем хозяйстве, однако переход к показателю «доход на душу населения» приводит к выделению фактора территориальной и видовой дифференциации. Кроме того, важно учитывать качество имеющихся данных.

Список использованных источников:

1. Введение в демографию и статистику населения / под ред. И.И. Елисеевой, М.А. Клупта. – М.: Проспект, 2023. – 440 с.

2. Трудовые ресурсы, занятость и безработица [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 13.05.2024).

3. Неравенство и бедность [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723> (дата обращения 20.05.2024).

УДК 336.5

Канкулова Маржинат Ильясовна

Kankulova Marzhinat Ilyasovna

доктор экономических наук, профессор

Doctor of Economics, Professor

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: kankulova@mail.ru

Екимова Кристина Витальевна

Ekimova Kristina Vitalevna

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

Программа «Государственные и муниципальные финансы»

Master program «State and municipal finances»

e-mail: ekimova.k1997@mail.ru

ДОЛГОВАЯ ПОЛИТИКА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОБЗОР НАПРАВЛЕНИЙ И РЕЗУЛЬТАТОВ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

DEBT POLICY OF THE CONSTITUENT ENTITY OF THE RUSSIAN FEDERATION: REVIEW OF DIRECTIONS AND RESULTS OF RISK MANAGEMENT

Аннотация: Авторами рассмотрены задачи и основные направления долговой политики субъекта Российской Федерации на примере Санкт-Петербурга, проведен анализ структуры заимствований и долговой нагрузки субъекта Российской Федерации, рассмотрены возможные риски в процессе управления государственным долгом.

Abstract: The authors consider the tasks and main directions of debt policy of the subject of the Russian Federation on the example of St. Petersburg, analyze the structure of borrowings and debt load of the subject of the Russian Federation, consider possible risks in the process of public debt management.

Ключевые слова: долговая политика, социально-экономическое развитие региона, долговая нагрузка, возможные риски.

Keywords: debt policy, socio-economic development of the region, debt load, possible risks.

Устойчивость финансовой системы субъектов Российской Федерации является значимым условием обеспечения его социально-экономического развития. На региональные бюджеты возложено финансовое обеспечение выполнения функций государственной власти и реализации политики социально-экономического развития, для чего субъекты Российской Федерации в соответствии с действующим бюджетным законодательством могут привлекать дополнительные финансовые ресурсы, используя долговые инструменты, которые являются неотъемлемой частью финансовых отношений. При этом задача обеспечения долговой устойчивости бюджета субъектов РФ возложена на региональные органы власти и управления, а институтом, позволяющим выполнять целевые установки, является долговая политика, разработка и реализация которой, с одной стороны, должна соответствовать требованиям нормативных документов, а с другой – обеспечивать перспективное социально-экономическое развитие региона [3].

Обзор долговой политики субъектов Российской Федерации позволяет сделать вывод, что основными направлениями деятельности субъектов Российской Федерации в части управления государственным долгом как правило являются достижение и сохранение высокого уровня долговой устойчивости, недопущение необоснованных заимствований, полное и своевременное исполнение обязательств по обслуживанию и погашению государственного долга [2]. Более подробный анализ направлений и инструментов долговой политики субъектов Российской Федерации авторами проведен на примере Санкт-Петербурга.

Нельзя не отметить, что прошедший 2022 год был переломным для российской финансовой системы. Беспрецедентные санкции, наложенные на российский финансовый сектор, разрыв связей с глобальными финансовыми институтами – от международных платежных систем до поставщиков рыночной информации – принципиально изменили внешние условия для развития отечественного финансового сектора. Случившиеся события заметно скорректировали долговую политику субъектов Российской Федерации, по сути своей являясь чуть ли не основным определяющим фактором [2].

Основными факторами, определяющими характер и направления долговой политики Санкт-Петербурга на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов, являются:

- сохранение в среднесрочной перспективе потребности в финансировании дефицита бюджета Санкт-Петербурга вследствие необходимости финансирования крупных инвестиционных проектов, направленных на развитие транспортной инфраструктуры Санкт-Петербурга, охрану окружающей среды, развитие социальной сферы, во взаимосвязи с происходящей структурной трансформацией и модернизацией российской экономики;
- повышенные инфляционные ожидания;

- сохранение рисков возникновения дополнительных расходов бюджета Санкт-Петербурга в связи со сложившейся геополитической обстановкой и макроэкономической конъюнктурой;
- изменчивость финансовой конъюнктуры, обусловленной в том числе неблагоприятными внешнеполитическими факторами;
- необходимость поддержания высокой долговой устойчивости в соответствии с системой оценки, реализуемой Министерством финансов Российской Федерации согласно положениям Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также комплексом мер по повышению качества организации бюджетного процесса в субъектах Российской Федерации [2].

Основными же целями долговой политики Санкт-Петербурга на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов являются:

- обеспечение сбалансированности бюджета Санкт-Петербурга при поддержании высокого уровня долговой устойчивости Санкт-Петербурга;
- дальнейшее повышение эффективности осуществления государственных заимствований и управления государственным долгом Санкт-Петербурга [2].

Для реализации поставленных целей долговая политика Санкт-Петербурга направлена на осуществление государственных заимствований Санкт-Петербурга в объемах, необходимых для решения поставленных социально-экономических задач. Вне зависимости от потребности в привлечении заемных средств допускается привлечение бюджетных кредитов на финансовое обеспечение реализации инфраструктурных проектов, одобренных президиумом (штабом) Правительственной комиссии по региональному развитию в Российской Федерации (в 2024 году – 6,2 млрд руб., в 2025 году – 1,8 млрд руб.) [2].

В соответствии с утвержденной долговой политикой при определении фактических объемов привлечения заемных средств требуется исходить из потребностей бюджета Санкт-Петербурга на основании показателей кассового плана по бюджету Санкт-Петербурга и оценки исполнения бюджета Санкт-Петербурга, а также будут зависеть от конъюнктуры финансового рынка.

В случае неблагоприятной рыночной конъюнктуры при отсутствии возможностей использования среднесрочных и(или) долгосрочных долговых инструментов, а также в случае потребности в краткосрочных ресурсах в течение соответствующего финансового года в качестве инструмента заимствования доступны бюджетные кредиты на пополнение остатков средств на едином счете бюджета, предоставляемые территориальным Управлением Федерального казначейства, и(или) кредиты кредитных организаций [2].

В качестве основного источника заемных средств долговой политикой рассматриваются рыночные заимствования, при этом наиболее ликвидным инструментом рыночных заимствований являются государственные

облигации Санкт-Петербурга. Из информации Комитета финансов Санкт-Петербурга об операциях по привлечению и погашению долговых обязательств города можно проследить динамику объема государственного долга: если на 1 января 2020 г. долговая нагрузка на бюджет составляла лишь 30,1 млрд руб., то к 1 января 2021 г. она увеличилась до 85,006 млрд руб. За 2021 г. размер госдолга не изменился, а за 2022 г. он вновь вырос и к 1 января 2023 г. достиг 88,425 млрд руб. В течение прошлого года погашена задолженность по двум облигационным займам на 15,25 млрд руб. и одновременно привлечены два федеральных займа: инфраструктурный бюджетный кредит (ИБК) на 14,5 млрд руб. и еще 449 млн руб. в форме бюджетного кредита на пополнение остатка средств на едином счете бюджета в целях опережающего финансирования капитальных расходов. В результате общее сальдо госдолга уменьшилось на 1 января 2024 г. по сравнению с 1 января 2023 г. на 333,4 млн руб. и составил 88,425 млрд руб. на 1 января 2024 г. [4].

Привлеченные ИБК на 14,5 млрд руб. направлены на финансирование трех проектов: строительство первого этапа Широтной магистрали скоростного движения (ШМСД) – развязка между Западным скоростным диаметром (ЗСД) и Витебским проспектом, второй проект – обновление парка трамваев, третий – строительство развязки с ЗСД в районе Шкиперского протока на Васильевском острове.

От инфраструктурных кредитов Санкт-Петербург отказываться не планирует. Средства пойдут на развитие «коричневой» и «оранжевой» линий метро. Санкт-Петербург – единственный субъект в России, который использовал более 63% предоставленных кредитов из федерального бюджета на инвестиционные цели. Остальные регионы направляли такие займы на погашение долговых обязательств и оплату текущих расходов [5].

Стоит отметить, что госдолг Санкт-Петербурга составляет почти 7,5% от планируемых поступлений в бюджет в 2024 г. в 1,179 трлн руб. При такой нагрузке можно дополнительно привлекать недорогие федеральные займы на развитие инфраструктуры города, так как закон о бюджете позволяет нарастить долговую нагрузку до 157,05 млрд руб. И, скорее всего, нынешних условиях Санкт-Петербург и другие регионы Российской Федерации могут наращивать госдолг только за счет федеральных займов, так как выход на рынок облигационных займов невыгоден с такой ключевой ставкой в 16%. Все регионы ждут стабилизации и практически не ведут работы на рынке облигационных займов [5].

Вопрос же дальнейшего заимствования средств будет зависеть от налоговых поступлений в бюджет, т.е. спрогнозировать госдолг возможно в зависимости от возможности зарабатывать за счет налоговых поступлений [5]. Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что кредитный рейтинг Санкт-Петербурга обусловлен высоким уровнем развития экономики,

сбалансированной структурой бюджета, а также низкой долговой нагрузкой и достаточным уровнем ликвидности бюджета.

Помимо низкой долговой нагрузки, Санкт-Петербург имеет достаточный уровень ликвидности бюджета. Санкт-Петербург своевременно выполняет расходные обязательства и регулярно размещает временно свободные средства бюджета на депозитах. На 01 апреля 2024 года временно свободные средства городского бюджета в 2,5 раза превышали среднемесячные бюджетные расходы за 2023 год и почти в три раза превосходили объем госдолга на ту же дату. Коэффициент ликвидности в 2024 году возможно сможет составить 132% [6].

Качественная оценка ликвидности бюджета Санкт-Петербурга соответствует умеренному уровню. Потребность в привлечении краткосрочных бюджетных кредитов Управления Федерального казначейства для покрытия кассовых разрывов у Санкт-Петербурга отсутствует. Просроченных долговых обязательств и просроченной кредиторской задолженности бюджет на 01.04.2024 не имеет. Риски рефинансирования минимальны [7].

Государственная финансовая политика Комитета финансов, в которой учитываются риски ухудшения экономической ситуации; сокращения доходов бюджета, в том числе в результате управлеченческих решений федерального уровня; увеличения бюджетных расходов, например, в связи с принятием новых расходных обязательств; ухудшения условий для рыночных заимствований и т.д., позволяет рассчитывать на сохранение высокого уровня долговой устойчивости бюджета Санкт-Петербурга в долгосрочной перспективе.

Список использованных источников:

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации // [Электронный ресурс]. Режим доступа: КонсультантПлюс (дата обращения: 24.04.2024 г.).
2. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 29.09.2023 №1047 «Об утверждении Основных направлений государственной долговой политики Санкт-Петербурга на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов» // СПС Консультант-Плюс.
3. Гончарук О.В., Ахмедов Д.М., Шошин С.Н. Долговая политика субъекта Федерации как фактор повышения устойчивости финансовой системы региона, 2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ecsn.ru/wp-content/uploads/202108141.pdf> (дата обращения 28.04.2024 г.).
4. Комитет финансов Санкт-Петербурга: официальный сайт. – Санкт-Петербург. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://fincom.gov.spb.ru/budget/public-debt/state> (дата обращения: 24.04.2024).
5. Санкт-Петербург впервые с 2021 г. сократил уровень госдолга // Экономический факультет. Санкт-Петербургский государственный университет: новостное интернет-изд. 17.01.2024. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://econ.spbu.ru/ru/news-events/news/sankt-peterburg-vpervye-s-2021-g-sokratil-uroven-gosdolga> (дата обращения: 28.04.2024).

6. Комитет финансов Санкт-Петербурга: официальный сайт. – Санкт-Петербург. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://fincom.gov.spb.ru/budget/deposits-repo/accommodation-results> (дата обращения: 24.04.2024).

7. Комитет финансов Санкт-Петербурга: официальный сайт. – Санкт-Петербург. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://fincom.gov.spb.ru/budget/public-debt/credits> (дата обращения: 24.04.2024).

УДК 336.5

Канкулова Маржинат Ильясовна

Kankulova Marzhinat Ilyasovna

доктор экономических наук, профессор

Doctor of Economics, Professor

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: kankulova@mail.ru

Фilonенко Мария Борисовна

Filonenko Maria Borisovna

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

Программа «Государственные и муниципальные финансы»

Master program «State and municipal finances»

e-mail: filonenkomb@gmail.com

ЭЛЕКТРОННОЕ АКТИРОВАНИЕ В КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЕ ЗАКУПОК: СЛОЖНОСТИ И РЕШЕНИЯ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА

ELECTRONIC REGISTRATION IN THE CONTRACT PROCUREMENT SYSTEM: DIFFICULTIES AND SOLUTIONS OF THE TRANSITION PERIOD

Аннотация: в статье рассматривается переход к электронному актированию как эффективному инструменту оптимизации процессов исполнения контрактов и платежей в современных условиях цифровизации. Авторы обсуждают проблемы, возникающие при внедрении электронного актирования, методы и решения на примере заказчиков Санкт-Петербурга.

Abstract: The article discusses the transition to electronic activation as an effective tool for optimizing the processes of contract execution and payments in modern conditions of digitalization. The authors discuss the problems encountered in the implementation of electronic registration and methods and solutions using the example of St. Petersburg customers.

Ключевые слова: бюджетная система, бюджетный процесс, контрактная система, единая информационная система, электронное актирование.

Keywords: budget system, budget process, contract system, unified information system, electronic actuation.

Активный рост цифровых технологий требует перехода к более совершенной и открытой системе внедрения электронного документооборота, что позволит значительно сократить сроки размещения информации и документов об исполнении контракта в ЕИС и, соответственно, приведет к сокращению сроков оплаты по контрактам.

Электронное актирование имеет ряд очевидных преимуществ относительно бумажного документооборота, а именно:

- оплата денежных обязательств по контракту осуществляется в сроки, установленные условиями контракта;
- исключается потеря документов и ошибки при их заполнении;
- приемка производится в сроки, установленные контрактом;
- осуществляется оперативный электронный обмен документами;
- упрощается формирование отчетности об исполнении контракта;
- исключается вероятность внесения заказчиком ошибочных сведений об исполнении контракта в реестр контрактов.

При исполнении контрактов можно формировать проект документа о приёме во внешних бухгалтерских системах. Для этого в ЕИС доступен сервис информационного взаимодействия с бухгалтерскими системами. Сервис обеспечивает приём проектов документов из внешних систем и обратную интеграцию из личного кабинета участника закупок ЕИС в бухгалтерские системы при строгом соответствии документа форматам ЕИС [1].

Электронное актирование призвано облегчить жизнь поставщикам, заказчикам и контролирующем органам. Но внедрение новшеств всегда сопряжено с трудностями, которые в настоящих тезисах рассматриваются на примере закупок для государственных нужд Санкт-Петербурга. Основной проблемой на начальном этапе внедрения электронного актирования в январе 2022 года, стало то, что основная часть контрактов была заключена по результатам закупок, извещения о проведении которых размещались в ЕИС до 01.01.2022, что означало отсутствие электронного актирования как обязанности в условиях контрактов. Кроме того, с 1 января 2022 года на финансовые органы субъектов Российской Федерации были возложены функции контроля за проверкой информации об исполнении контрактов. Следует отметить значительное количество ошибок при размещении заказчиками Санкт-Петербурга информации об исполнении контрактов в Реестре контрактов. Это привело к увеличению сроков оплаты по контрактам.

В целях обеспечения первоочередных мер поддержки бизнеса, в том числе и посредством сокращения сроков оплаты государственными учреждениями поставленных товаров, оказанных услуг, выполненных работ, Правительством Санкт-Петербурга было принято распоряжение от 22.04.2022 №11-рп «О мерах по реализации части 5 статьи 8 Федерального закона от 02.07.2021 № 360-ФЗ». Комитетом финансов Санкт-Петербурга

были проведены рабочие встречи с главными распорядителями бюджетных средств, в ведении которых многочисленная сеть подведомственных государственных учреждений Санкт-Петербурга, на которых обсуждались преимущества использования документов о приемке в электронном виде. Проведена работа по разъяснению вопросов, возникающих при переводе ранее заключенных контрактов на электронное актирование, до сведения заказчиков Санкт-Петербурга Комитетом финансов Санкт-Петербурга доведены ссылки на обучающие ролики и семинары, размещенные на официальных сайтах Федерального казначейства и ЕИС. На еженедельной основе, Комитетом финансов Санкт-Петербурга проводился мониторинг темпов перехода на электронное актирование.

Перевод контрактов на электронное актирование позволил полностью исключить ошибки, которые в массовом количестве допускали заказчики при ручном заполнении информации, подлежащей включению в Реестр контрактов. Подписанный поставщиком (подрядчиком) и заказчиком электронный документ теперь не подлежит проверке финансовым органом на предмет соответствия электронного образа документа о приемке товаров (работ, услуг) информации, сформированной заказчиком самостоятельно и подлежащей включению в Реестр контрактов. Таким образом значительно сокращаются сроки размещения информации и документов об исполнении контракта на ЕИС. Применение указанного механизма сделало прозрачными все этапы и сроки исполнения контракта, а также исключило вероятность уклонения заказчиком от взыскания неустойки с контрагента за некачественное и несвоевременное исполнение обязательств по контракту.

Следующим шагом для оптимизации процесса перехода на электронное актирование стала работа с ресурсоснабжающими организациями. В целях дальнейшего сокращения сроков финансового контроля в личном кабинете финансового органа в ЕИС Комитет финансов Санкт-Петербурга провел ряд установочных встреч с монополистами на ресурсоснабжающем рынке и компанией – разработчиком единого программного продукта для бухучета ООО «Тензор» (разработчиком единого программного продукта “Система Бухгалтерской и Складской отчетности”), применяемого многими ресурсоснабжающими организациями по всей России. Обсуждался вопрос перехода на электронное актирование в ЕИС. По результатам встреч сторонами была достигнута договоренность о проведении пилотного проекта применения электронного актирования в отдельных государственных учреждениях Санкт-Петербурга.

Начиная с конца 2022 года Комитетом финансов Санкт-Петербурга реализуется пилотный проект по организации перехода на электронное актирование на площадке ЕИС по договорам, заключенным между ресурсоснабжающими организациями и государственными учреждениями Санкт-Петербурга, лицевые счета которым открыты в Комитете финансов. Комитетом

финансов Санкт-Петербурга было организовано совместное совещание в режиме ВКС с участием представителей Федерального казначейства, ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга», СПб ГУП «АТС Смольного», а также представителей ООО «Компания Тензор». Для оперативного взаимодействия в части функционирования информационных систем Казначейством России был выделен специалист – представитель службы технической поддержки. На сегодняшний день СПб ГУП «АТС Смольного» (участник пилотного проекта), в том числе с учетом методологической и технической поддержки Федерального казначейства России активно использует электронное актирование на площадке ЕИС. Реализация этого проекта позволила:

- сократить в 2023 году количество документов, поступающих ежемесячно на контроль в личный кабинет финансового органа;
- стать первым субъектом РФ, где будет применяться электронное актирование по контрактам с субъектами естественных монополий.

Однако, несмотря на позитивные изменения, остаются некоторые спорные моменты:

- Заказчики включают в контракт обязанность прилагать копии электронных документов на бумажном носителе на этапе поставки или указывает конкретные сроки оформления поставщиком в ЕИС документов о приемке.
- Длительный срок приемки результатов исполнения контракта 20 рабочих дней, разнотечение в датах документов, оформляемых в бухгалтерских системах от документов, формируемых через ЕИС [2].
- Техническое несовершенство работы личного кабинета участника закупки (сбои, длительный отклик функционала ЕИС и пр.), которое требует дополнительных временных затрат по загрузке документов, их корректировке. Также есть сложности в редактировании ошибок в первичных документах [1].

Невзирая на трудности, с которыми сталкиваются заказчики и поставщики при электронном актировании на сегодняшний день, применение электронного актирования помогает оптимизировать закупки и делает процесс оплаты контрактов более прозрачным и понятным, повышает операционную эффективность контроля финансового органа в ходе исполнения расходов бюджета.

Список использованных источников:

1. Беккер П. Электронное актирование в вопросах и ответах 2022 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://school.kontur.ru/publications/2379?ysclid=lw100hvn7305401557> (дата обращения: 28.04.2024 г.).
2. Васильева Н. Дата документа о приёмке: очевидное и невероятное «Прогосзаказ.рф», 2023-№1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: КонсультантПлюс (дата обращения: 20.04.2024 г.).

3. Малахова А.В. Электронное актирование – новая реальность государственных закупок Уральский федеральный университет, 2023 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elar.urfu.ru/handle/10995/122809> (дата обращения 28.04.2024 г.).

4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 02.07.2021 №360-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: КонсультантПлюс (дата обращения: 29.04.2024 г.).

5. О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд: Федеральный закон от 05.04.2013 №44-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: КонсультантПлюс (дата обращения: 29.04.2024 г.).

УДК 659

Кривоносов Алексей Дмитриевич

Krivenosov Aleksei Dmitrievich

доктор филологических наук, профессор

Doctor of Philological Sciences, Professor

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: krivenosov.a@unecon.ru

Пряхина Анна Валентиновна

Pryakhina Anna Valentinovna

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

Программа «Стратегические коммуникации в бизнесе»

Master program “Strategic communication in business”

e-mail: anniva2001@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ «МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ» В СПбГЭУ

THE SPECIFICS OF THE IMPLEMENTATION OF THE DISCIPLINE "INTERCULTURAL COMMUNICATION AND INTERNATIONAL PUBLIC RELATIONS" AT St. PETERSBURG STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

Аннотация: в статье рассматриваются дидактические подходы к реализации одной из дисциплин программы магистерской подготовки «Стратегические коммуникации в бизнесе» – «Межкультурные коммуникации и международные связи с общественностью». Представлены дефиниция феномена «международные связи с общественностью», дидактическая модель курса, описаны подходы к групповой проектной работе студентов-магистрантов, модель «страницового досье».

Abstract: The article discusses didactic approaches to the implementation of one of the disciplines of the Master's degree program "Strategic Communications in Business" – "Intercultural communications and international public relations". The definition of the phenomenon of "international public relations", the didactic model of the course are presented, approaches to group project work of undergraduates, the model of the "country dossier" are described.

Ключевые слова: стратегические коммуникации, магистерская программа, межкультурные коммуникации, международный PR, страновое досье.

Keywords: strategic communications, master's program, intercultural communications, international PR, country profile.

Существующий Госстандарт по направлению подготовки «Реклама и связи с общественностью (магистерская программа) предполагает овладение компетенциями по межкультурным коммуникациям. Магистр должен знать специфику международных связей с общественностью, которые в зарубежных теориях связей с общественностью считаются одним из самостоятельных и важных направлений паблик рилейшнз. В Санкт-Петербургском государственном экономическом университете дисциплина «Межкультурная коммуникация и международные связи с общественностью» реализуется в первом семестре у магистров направления «Стратегические коммуникации в бизнесе». Целью данной дисциплины выступает формирование у обучающихся основных представлений о межкультурной коммуникации и ее роли в международных связях с общественностью, а также подготовка обучающихся к эффективному межкультурному взаимодействию в современном информационном обществе. В рамках дисциплины рассматриваются межкультурная коммуникация в современном мире; феноменология международных связей с общественностью; история институционализации международных связей с общественностью; национальные ассоциации по связям с общественностью; рынок международных связей с общественностью и др.

Одной из важных проблем является определение самого феномена международного PR как так называемого «отраслевого» [2], и здесь существует несколько подходов. В данном курсе используется разработанное нами в рамках Петербургской школы PR следующее определение: международные связи с общественностью суть «стратегическая деятельность по формированию оптимальной коммуникационной среды организаций, органов власти, территорий, управление их коммуникациями на международном уровне с определенными группами целевой общественности с учетом особенностей каждой локальной (политической, экономической, культурной др.) среды» [1, с. 10]. В рамках данного понимания

феномена международного PR выявляется его предметно-объектная сущность (несомненно, претерпевающая свои изменения в условиях медиатизации и диджитализации публичного пространства) и свой инструментарий. Именно в такой логике и выстраивается тематика данного курса в разделе МСО.

Для развития межкультурной компетенции магистрантов было разработано проектное задание, которое направлено на погружение в культурные традиции, особенности деловой культуры различных стран для разработки странового досье на основе информационно-аналитического исследования. Проект выполняется студентами в команде двух человек для выработки навыков сотрудничества и отработки командных ролей. Формирование команд строится на основе горизонтальных отношений, распределенного лидерства, взаимной ответственности и эмпатии. Приветствуются гибридные форматы взаимодействия: онлайн-встречи, а также взаимодействие с помощью цифровых инструментов типа Trello, Google Jamboard, Google-документа, Google-презентации и др.

Аналитический этап исследования направлен на выявление геополитического образа выбранной страны в сознании соотечественников, описания этнического портрета представителей ее нации, а также выявление существующих межкультурных стереотипов в обществе с помощью проведения фокус-групп и анкетного опроса. Для исследования образа государства и групповых качеств студентам предлагается самостоятельно разработать категории анализа или ориентироваться на методику З.В. Сикевича [3]. Данная методика включает в себя выявление образа государства и групповых культурных качеств. Образ государства включает такие параметры: политические символы (понятия, например, правовое государство; события, например, завоевание космоса; политические институты, например, парламент; идеологическое обеспечение; правопорядок; страна и мир; политические персоналии); экономические символы (понятия, например, экономические институты; экономические явления, например, дефицит или инфляция; финансы); персонификация времени (политические роли; профессии; социальные группы); образ (предметный мир, Статуя свободы; быт и его приметы, товары; духовная сфера); психологические оценки (состояния; качества, например, открытость или подозрительность; отношения; социальные оценки (оценки «плюс» или «минус», например, «уверенность в завтрашнем дне» или «развал экономики»); выражения (лозунги и идеологемы; пословицы и поговорки; юмор). Можно выбрать также категории туристических символов, достижений науки, культуры и искусства, традиций деловой культуры. Матричная структура групповых качеств включает: общий стиль поведения (простота / хитрость, искренность / лукавость, открытость /

скрытность, постоянство / непостоянство и пр.); общий стиль деятельности (трудолюбие / леность, высокая / низкая работоспособность, ответственность / халатность и пр.); отношение к людям (гостеприимство, радушие, отзывчивость, общительность и пр.); отношение к себе (самолюбие, уверенность в себе, непротивательность и пр.); волевые качества (терпение, стойкость, уравновешенность, смелость, пассивность, нерешительность, покорность); качества ума (ум, смекалка, любознательность, талантливость и пр.); эмоциональные качества (чувствительность, сентиментальность, импульсивность и пр.); социальное поведение (патриотизм, коллективизм, национальная гордость и пр.); ментальные характеристики.

Также на аналитическом этапе обучающимся предлагается исследовать выбранную страну и культуру с помощью онлайн-инструмента на ресурсе <https://www.hofstede-insights.com/>, где предлагается типология культурных измерений, разработанная Г. Хофстеде: индекс дистанции власти (PDI) – восприятие власти, индивидуализм (IDV) – тяготение к личностным целям, маскулинность (MAS) – нацеленность на достижение результата, избегание неопределенности (UAI) – адаптивность к незнакомым ситуациям, долгосрочная ориентация (LTO) – стратегическое мышление, допущение (IVR) – мера счастья. Типология культурных измерений выступает основой кросс-культурного общения.

Этап проектной разработки предусматривает формирование странового досье. Студенты делают сообщения по отдельным блокам, в конце семестра в качестве контрольной точки (проектного задания) представляют слайдопрезентацию. Досье состоит из четырех блоков.

Блок 1: Общекультурный профиль страны. 1. Общая характеристика страны (краткая история, географическое положение и климат, демографические характеристики, национальные праздники, форма правления и т.п.). 2. Особенности национального характера (культура отношения к природе, культура питания и приёма гостей и др.). 3. Доминирующие религии. 4. Межкультурные проблемы в деловой коммуникации в выбранной стране: культурные императивы (обязательные традиции для ведения бизнеса), специфика корпоративной культуры; культурные эксклюзивы (специфические для страны / региона / группы стран одного вероисповедания обычай и манера поведения), символика цвета и прочее. 5. Особенности верbalной и неверbalной коммуникации. 6. Наиболее популярные жанры национального фольклора, музыки, популярные (известные) легенды, мифы, анекдоты, персонажи фольклора и художественной культуры.

Блок 2: Страна в глобальном публичном пространстве. 1) Международный статус страны: Членство страны в международных конвенциях

(Венская, Гаагская и т. д.), военно-политических блоках; членство страны в международной организации (ООН, ЮНЕСКО, Евросоюз, Европарламент, NATO, ASEAN, Олимпийский комитет, Красный крест и т. д.). В этой части блока дается обязательная характеристика интернет-ресурсов международной организации и особенности ее коммуникационного продвижения.

2) Национальные организации PR-специалистов и характеристика их интернет-ресурсов организаций. В теме «Национальный рынок рекламы и PR» студенты знакомятся с наиболее крупными коммуникационными агентства выбранной страны. 3) Общая характеристика системы СМИ страны. Здесь анализируются ведущие СМИ страны и национальные особенности создания медиапродуктов.

Блок 3: Субъекты брендинга национальной территории и коммуникационное сопровождение странового брендинга.

Блок 4. Компания на международном рынке. Экономические параметры страны: специфика экономической модели страны. Транснациональная компания: ее профиль; учредители, партнеры, акционеры; нейм компании и его характеристика, тип бизнеса, отраслевая принадлежность и стаж в бизнесе; форма организации бизнеса, бизнес-портфель; товары (услуги), производимые компанией (наименование, описание, УТП); общая характеристика интернет-ресурсов и коммуникационных технологий компаний.

После презентации странового досье командами все участники объединяются и создают общую электронную карту-ashboard с географическим положением изученных стран и основными символами, знаками отличия с указанием основных особенностей, закодированных в условных знаках, которые расшифровываются в легенде карты. Таким образом создается общая культурная карта символов стран для быстрой идентификации ее коммуникативного стиля в деловом общении. В ходе проектирования осваиваются исследовательские и командные навыки, проводится глубинное изучение избранной страны, проводится обмен практиками между командами и создается интеграция результатов деятельности команд в общем поле, что более глубоко формирует метанавыки и межкультурные компетенции.

Список использованных источников:

1. Кривоносов, А.Д. Теория и практика международных связей с общественностью / А.Д. Кривоносов, М.Е. Кудрявцева. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2013. – 93 с. – ISBN 978-5-7310-2946-9. – EDN TZZGWR.
2. Кривоносов, А.Д. Феноменология "отраслевых" PR / А. Д. Кривоносов // Российская школа связей с общественностью. – 2016. – № 8. – С. 78-87. – EDN VQVDFD.
3. Сикевич, З.В. Социологическое исследование: практическое руководство / З.В. Сикевич. – СПб.: Питер, 2005. – 320 с.

УДК 378.1

Миэринь Лариса Александровна
Mierin Larisa Alexandrovna
доктор экономических наук, профессор
Doctor of Economics, Professor
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: mierinla@rambler.ru

Петров Александр Николаевич
Petrov Alexander Nikolaevich
доктор экономических наук, профессор
Doctor of Economics, Professor
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: pan@unecon.ru

Хорева Любовь Викторовна
Khoreva Lyubov Viktorovna
доктор экономических наук, профессор
Doctor of Economics, Professor
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: luhor@inbox.ru

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

NEW APPROACHES TO ORGANIZING PRACTICAL TRAINING OF STUDENTS

Аннотация: Система высшего образования в России находится в очень сложной фазе своего развития. Можно сказать, что требуется не просто «подстройка» под вызовы активно меняющейся и усложняющейся внешней среды, но и обеспечение задач будущего развития страны как одной из передовых технологических держав мира. А для этого необходим постоянный процесс роста эффективности и качества образования. Реализация практико-ориентированного подхода в системе высшего образования рассматривается в статье как один из инструментов достижения обозначенных задач.

Abstract: The system of higher education in Russia is in a very difficult phase of its development. It can be said that it requires not just "adjustment" to the challenges of an actively changing and increasingly complex external environment, but also ensuring the tasks of the future development of the country as one of the leading technological powers in the world. And for this, a constant process of increasing the efficiency and quality of education is necessary. The implementation of a practice-oriented approach in the system of higher education is considered in the article as one of the tools for achieving the designated tasks.

Ключевые слова: система образования, практико-ориентированный подход, образовательные технологии, проектное обучение, компетенции.

Keywords: education system, practice-oriented approach, educational technologies, project-based learning, competencies.

Задачи повышения «доступности, эффективности и качества образования в соответствии с реалиями настоящего и вызовами будущего – одно из базовых направлений реализации государственной политики, общая рамка системных преобразований, которые обеспечат решение вопросов социально-экономического развития страны» – заявлены в стратегических приоритетах в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года [10].

Задачи роста эффективности и качества образования напрямую связаны с изменением требований к работнику со стороны работодателя, когда акценты смещаются от предметного или технологического знания работника, используемого при решении оперативных задач, в сторону концептуального знания, обеспечивающего стратегическое развитие и инновации в организации. Если предметное знание формирует у обучающегося позицию « *знаю, что делать*», то концептуальное знание должно позволять реализовывать позицию « *знаю, как делать*», и это требует от системы профессиональной подготовки использования новых технологий и форм обучения. Сохранение баланса между теорией и практикой в подготовке специалиста в любой области, грамотное встраивание практических аспектов в программы подготовки представляет очень сложную задачу, так как в конечном счете, насколько грамотного человека «произведет» образовательная система, настолько этот человек сможет создать гармоничную среду вокруг себя как специалист. Если мы не научим выпускника быть «проектировщиком» нового, будет все по-старому.

Задача приблизить теоретическую подготовку выпускников к решению проблем окружающей действительности не является чем-то новым для отечественного образования. В российской системе высшего образования за последние 50 лет шел поиск баланса между теорией и практикой в нескольких направлениях:

а) через реализацию организационных решений: создание экспериментальных площадок, учебных лабораторий, филиалов/базовых кафедр на предприятиях [11], привлечение практиков к проведению занятий, приему зачетов и экзаменов и пр.;

б) через реализацию методологических решений: выделение профилей подготовки и усиление профильной направленности обучения, расширение видов практик и пр.;

в) через усиление научно-исследовательской составляющей: формирование национальных исследовательских университетов, создание студенческих научных обществ, расширение системы профессиональных студенческих конкурсов и олимпиад и пр.;

г) через введение методических новшеств: применение новых образовательных технологий, которые позволяют эту задачу решать [2, 3, 5, 9], использование активных методов обучения [8], включение в итоговую аттестацию выпускников проектной работы как специфического формата выпускной квалификационной работы.

В числе современных наиболее значимых практических проблем российского профессионального образования и обучения экспертное сообщество в рамках развития новых образовательных технологий выделяет следующие задачи, требующие новых подходов [1]:

- цифровая трансформация производств и задачи дидактики профессионального образования;
- приёмы обеспечения профессионального выбора и самоопределения и методики формирования навыков образования в течение жизни;
- технологии практической подготовки студентов.

В качестве новых направлений, требующих развития, акцент делается на личностно-развивающим подходе, профессиональном саморазвитии, самоучении и самовоспитании. Текущий период развития системы образования в России демонстрирует растущий интерес и реализацию запроса на подготовку кадров на основе практико-ориентированного обучения. Эта тенденция является ведущей парадигмой, в первую очередь, в системе среднего профессионального образования [7], но и в высшем образовании это направление активно реализуется с использованием различных инструментов.

Практико-ориентированный подход в профессиональной подготовке обучающихся подразумевает нацеленность содержания и методов педагогического процесса на формирование у будущих специалистов практических навыков работы по направлению и профилю подготовки. Для реализации этого, в последние годы акцент делается, в первую очередь, на проектные методы подготовки [2, 6].

В СПбГЭУ практико-ориентированный подход реализуется как в бакалаврской, так и в магистерской подготовке обучающихся всех направлений. Можно выделить три составляющих (инструмента) реализуемого сегодня в университете практико-ориентированного обучения.

Первой важной составляющей (инструментом) практико-ориентированного обучения является дисциплина «Проект / Проектное управление», которая последние три года включена во все рабочие учебные планы (РУП) подготовки студентов и бакалавриата, и магистратуры, в рамках которой обучающиеся всех направлений подготовки занимаются реализацией конкретных бизнес-проектов, реализуемых по заказу представителей предприятий и организаций с учётом отраслевого вектора подготовки студентов по конкретной программе. С предприятием заключается договор на выполнение кон-

крайнего проекта силами студентов, результатом проделанной проектной работы должен явиться реализованный проект, принятый и одобренный заказчиком. Освоение студентами дисциплины «Проект/Проектное управление» создает, с одной стороны, хороший фундамент для усвоения новых компетенций в рамках личностно-деятельностного подхода, с другой, позволяет и преподавателю, и студенту реализовать свои креативные потенции.

Примером реализации дисциплины «Проект/Проектное управление» в Институте магистратуры СПбГЭУ является, в частности, включение магистрантов направления «Сервис» в реализацию программы «Наследники», которую в 2023 г. запустил Центр навыков и компетенции (SkillsCenter). Со SkillsCenter у Университета на сегодняшний день заключены Договор о сотрудничестве и Договор о практической подготовке обучающихся. «Наследники» – стратегическая игра для студентов, предпринимателей и работодателей. Цель игры – создание позитивного образа будущего в сервисной экономике. В 2023/24 учебном году магистрантами программы «Управление бизнесом в сервисной экономике» было реализовано пять проектов с партнёрами SkillsCenter, включёнными в игру «Наследники» как представители бизнес-сообщества Санкт-Петербурга. Среди этих проектов можно назвать, в частности: проект по созданию нового механизма формирования дохода «Дизайн-студии «Наизнанку»; проект «Clever Café: кофейня как портал ваших идей»; проект создания цифровой платформы для компании «ИМОП», который обеспечивает новый подход к контролю качества услуг младшего обслуживающего персонала и др. В качестве основных образовательных технологий при реализации данного курса используются такие «образовательные инструменты как: собственно проектное обучение (разработка проекта для конкретного бизнеса); интерактивное обучения (выполнение заданий по отдельным аспектам подготовки проекта: маркетинг, продвижение, бизнес-процессы, бизнес-модели, стратегирование); иротехники (использован опыт и практики в этой сфере SkillsCenter); командная работа (над общим проектом) и групповая работа (по заданию владельца бизнеса)» [4, с. 229].

Следует указать, что проектная работа обучающихся в рамках дисциплины «Проект» по заявкам бизнеса и в коллаборации с бизнесом дает возможность не только развить профессиональные компетенции, но и позволяет найти студентам место будущей практики и даже работы в интересной для них сфере деятельности.

Второй составляющей (инструментом) практико-ориентированного обучения является подготовка выпускной квалификационной работы в форме проекта. В университете принято «Положение о подготовке и защите выпускной квалификационной работы в форме проекта в СПбГЭУ», которое определяет основные требования к ВКР как проекту, допускается подготовка такой работы в команде до двух человек. Обязательным требованием является наличие заказа на выполнение работы (проектного задания) от компании, для которой данный проект будет выполняться. Обучающий пишет заявление на

выполнение ВКР в форме проекта, определяет продуктовый результат, как основной элемент выполненной работы; готовит вместе с научным руководителем на основании проектного задания календарный план выполнения работ и представляет заявку в Экспертный совет университета не менее, чем за два месяца до начала преддипломной практики. Далее обучающийся должен защитить свою заявку на заседании Экспертного совета. При положительном решении начинается процесс реализации проекта и подготовка работы к защите, сначала на Экспертном совете университета и далее на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Укажем, что защита ВКР как проекта возможна только при положительном заключении организации, для которой этот проект выполняется. Как показала практика двух последних лет такая форма ВКР интересна выпускникам, поскольку дает возможность не только сформулировать предложения по решению проблемных ситуаций, но и позволяет им реализовать собственные идеи на практике, создать что-то новое и востребованное бизнесом. Таким образом, сегодня в СПбГЭУ используются различные инструменты практико-ориентированной подготовки обучающихся и перечень их постоянно расширяется. Третьим направлением реализации практико-ориентированного подхода является пример активного взаимодействия в связке «вуз-бизнес», который демонстрирует ПАО «Газпром».

В СПбГЭУ на специализированной кафедре ПАО «Газпром» практико-ориентированный подход находит свое воплощение в общей методологии, заложенной в реализацию двух магистерских программ для управленческих кадров дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»:

- «Экономическая стратегия глобальной энергетической компании» по направлению подготовки «Экономика». Первый набор на программу был осуществлен в 2015 году;
- «Стратегический менеджмент в глобальной энергетической компании» по направлению подготовки «Менеджмент». Начало реализации программы – 2016 год.

Основная задача, которая реализовывается в рамках обучения: все выполняемые работы – курсовая работа, обязательная конкурсная работа в рамках конкурса научных работ «Нефтегазовый комплекс: экономика, политика, экология» имени профессора И.Я. Блехцина и магистерская диссертация – должны исходить из практической задачи, связанной с непосредственной рабочей ситуацией магистранта и быть нацелены на ее решение.

В реальности это означает, что магистрант рассматривает свою магистерскую диссертацию как проект, выстраиваемый на основе реальной «рабочей» задачи, и имеет возможность в процессе обучения с помощью преподавателей, руководства кафедрой и непосредственного руководителя найти, предложить, обосновать, обсудить, а затем и защитить найденное

решение. Такой подход как раз и позволяет обеспечить высокую мотивацию в освоении новых компетенций, чтобы на этой основе разобраться со сложными задачами на своем рабочем месте.

Завершая краткое рассмотрение подходов к организации практической подготовки, укажем, что ее успех во многом зависит от заинтересованности и готовности бизнеса участвовать в реализации образовательных программ. Без наличия реальных мест для прохождения практики, без заявок со стороны бизнеса на реализацию конкретных, пусть и небольших, проектов студенческими группами, без готовности бизнеса вкладываться в профессиональную подготовку студентов (лекции, мастер-классы, наставничество, экспертиза и т.п.), практико-ориентированная подготовка будет мало эффективной.

Отметим, что сегодня наблюдается позитивный процесс «поворота бизнеса лицом к образованию». Представители бизнеса все чаще привлекают молодые креативные кадры из числа студентов вузов, с готовностью включаются в совместные проекты со студентами, предлагают возможность прохождения практики. Именно нацеленность на получение специалистов с конкретными компетенциями, включающими и теоретические, и практические навыки, и поддержку таких программ подготовки демонстрирует ПАО «Газпром». Пример взаимодействия СПбГЭУ с экспертами SkillsCenter также подтверждает такую тенденцию. Надеемся, что этот процесс будет идти по нарастающей.

Список использованных источников:

1. Актуальная тематика научных исследований в сфере профессионального образования и обучения. Выпуск 1. Российская Академия образования. – URL: https://rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/02/bulleten_-1_2022.pdf (дата обращения: 14.03.2024).
2. Боков Л.А., Катаев М.Ю., Поздеева А.Ф. Технология группового проектного обучения в вузе как составляющая методики подготовки инновационно-активных специалистов // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – №6. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=11762> (дата обращения: 14.03.2024).
3. Быкова Н.Н., Зарукина Е.В., Миэринь Л.А. Современные образовательные технологии в вузе: учеб.-метод. пособие. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015.
4. Кострюкова О.Н., Хорева Л.В. Практико-ориентированная подготовка обучающихся как элемент образовательной экосистемы // Архитектура университетского образования: стратегические инициативы и эффективные решения. Сборник материалов VII Национальной научно-методической конференции с международным участием. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2024. – С. 221-231.
5. Миэринь Л.А. Технологии преподавания в рамках концепции креативного образования // Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства. Сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с международным участием. Том I. Часть I. Под ред. И.А. Максимцева, В.Г. Шубаевой, Л.А. Миэринь. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – С.163-173.

6. Миэринь Л.А., Хорева Л.В. Базовые положения организации проектной деятельности обучающихся в вузе // Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства. Сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с международным участием. Часть II / Под ред. проф. И.А. Максимцева, проф. В.Г. Шубаевой, проф. Л.А. Миэринь. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 411 с. – С.97-104.

7. О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2022 году Информационный бюллетень – М.: ФГАНУ «Федеральный институт цифровой трансформации в сфере образования», 2022. – 39 с.

8. Смолкин А.М. Методы активного обучения. Науч.-метод. пособие. – М.: Высшая школа, 1991. –176 с.

9. Современные образовательные технологии в вузе: учеб.-метод. пособие / Миэринь Л.А., Зарукина Е.В., Быкова Н.Н. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2015.

10. Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 №1701). – URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F1338172357/PP.RF.ot. 26.12.2017. № 1642_red..ot.08.12.2023_.pdf (дата обращения: 14.03.2024).

11. Филиппов В.М. Функционирование и развитие отраслевых базовых кафедр // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – №4-3. – С. 625-627.

УДК 65.012

Мурашов Дмитрий Сергеевич
Murashov Dmitry Sergeevich
кандидат экономических наук
Candidate of Economics
Академия лидерства и администрирования
бизнес-процессов ФНС России – Нева
Academy of Federal Tax Service of Russian Federation
«Leadership Administration Business – Neva»
e-mail: murashovds@nalogprof.ru

СПЕЦИФИКА СОЧЕТАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В СТРАТЕГИЯХ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

SPECIFICITY OF COMBINING MANAGEMENT APPROACHES IN COMPANY DEVELOPMENT STRATEGIES

Аннотация: в статье предлагается переосмысление подходов к управлению развитием компанией в новых условиях модернизации и технологического развития экономики. Данная проблематика становится актуальной в настоящее время и ближайшей перспективе, в сложных и крайне нестабильных условиях функционирования экономических субъектов, в частности высокой изменчивости средовых факторов, влияющих на деятельность компаний. В контексте менеджмента развития и модернизации предлагается переосмыслить понятие «организационная амбидекстрия» как сочетанно-дуального подхода к управлению модернизационным развитием компании.

Abstract: The article proposes to rethink approaches to managing the development of a company in the new conditions of modernization and technological development of the economy. This issue is becoming relevant at present and in the near future, in the complex and extremely unstable conditions of the functioning of economic entities, in particular the high variability of environmental factors affecting the activities of companies. In the context of development and modernization management, it is proposed to rethink the concept of "organizational ambidexterity" as a combined-dual approach to managing the modernization development of a company.

Ключевые слова: менеджмент организаций, управление развитием компаний, управленические подходы, модернизация, организационная амбидекстрия.

Keywords: management of organizations, management of company development, management approaches, modernization, organizational ambidexterity.

Большинство руководителей компаний в нынешнее время сталкиваются с некоторым противоречием. С одной стороны, крайне жесткие условия конкурентной борьбы подталкивают к тому, чтобы сокращать издержки и повышать доходность критичных направлений деятельности. С другой стороны, беспрецедентные темпы технологического развития требуют переноса акцента на управление развитием. Так, для компаний, оперирующих в высококонкурентной и инновационно продуктивной среде окружения, целесообразно основываться на специфической комбинации подходов к развитию деятельности. Специфичность, о которой идет речь, заключается в переосмыслении понятия «организационная амбидекстрия» и внесении его в контекст модернизации деятельности компаний [1, 2].

Понятие «организационной амбидекстрии» было сформулировано в научной литературе Р. Дунканом [3]. Применительно к менеджменту организаций оно было предложено, чтобы объяснить способность организаций, её системы управления, с одной стороны, находиться в полном соответствии с текущими условиями ведения бизнеса, обеспечивая егонюю эффективность, и, с другой стороны, предусматривать своевременную адаптацию к тенденциям изменений внешней среды. В общем смысле данный принцип означает способность руководства осуществлять одновременно два стратегически (т. е. в долговременном плане) недоминирующих один над другим типа (или стиля) управления, а также при необходимости кратковременно чередовать их, легко переключаясь с одного на другой [4]. Один тип управления направлен на повышение эффективности существующих бизнес-процессов и стабилизацию качества продукции; в то время как другой направлен на выявление, создание и реализацию возможностей улучшающих преобразований в компании. В современных условиях целесообразность организационной амбидекстрии признается в настоящее время многими руководителями компаний в странах развитых экономик, т. к. такой принцип становится важным фактором эффективности адаптивного и опережающего развития компаний [4, 5].

Однако на практике сочетанно-дуальный подход в управлении развитием трудно воплощать, поскольку дуальность «эксплуатация versus эксплорация» требует оптимизируемой комбинации разнонаправленных стратегических подходов. Так, первый компонент в системе дуальности потребует: краткосрочные цели, централизацию, стабилизацию и стандартизацию, производственную дисциплину. Второй компонент, напротив, потребует: долгосрочные цели, гибкую и децентрализованную структуру, большую степень автономии и большую степень принимаемого риска. Если конкретизировать в контексте сочетания управленческих задач, то первая составляющая предполагает такие аспекты, как тактический выбор, эффективная реализация существующих подходов к ведению дел, стабилизация качества продукции, работа с имеющейся клиентской базой, обеспечение ее лояльности и т. п. Вторая составляющая предполагает исследования, эксперименты, поиск новых альтернатив, работа с лидерами (потенциальными клиентами) и создание новых продуктов и технологий [4]. При этом трудности при переключении между двумя базисными составляющими объясняется тем, что менеджмент имеет склонность поддерживать те аспекты бизнес-деятельности, которые уже были оценены как ключевые факторы успеха.

Учитывая современные сложные условия, в которых функционируют компании, усиление роли инновационных и технологических прорывов, возникает потребность по-новому интерпретировать организационную амбидекстрию как преобразующую, внесённую в контекст управления модернизационным развитием. В этом контексте в частности подразумевается способность менеджмента компаний, с одной стороны, на систематической основе управлять радикальными преобразованиями, и, с другой стороны, столь же систематически и эффективно управлять инкрементальными преобразованиями [7, 8]. Однако на практике сложность такой дуальности в том, что каждый тип развития требует систематического задействования различных трудносочетаемых управленческих и бизнес-процессов. Если менеджмент компании принимает стратегическое решение следовать тому сочетанно-дуальному подходу к управлению, о котором идёт речь, он должен определить управляемые процессы в компании, наиболее критичные с точки зрения наилучшей поддержки обоих типов преобразований и оптимальным образом структурировать и отладить такие процессы. Как показывает практика, это является весьма сложной управленческой задачей, особенно сложно оценивать влияния того или иного процесса на успешность или провалы стратегий развития [3, 4]. Тем не менее, эта задача многими компаниями в настоящее время решается, пока наиболее успешно – в высокотехнологичных компаниях. Эти компании выступают как драйверы рынков с радикальными новыми продуктами, в то же самое время удерживая приобретенную клиентскую

базу с помощью инкрементальных улучшений своих бестселлеров [2]. Однако, не только высокотехнологичные компании обладают этим качеством. Существует исследование относительно типов стратегий развития, проводимых как в высокотехнологичных, так и в промышленных компаниях США (всего 240 компаний) [6]. Примерно треть исследованных компаний придерживается амбидекстрии в менеджменте развития, и именно эти компании превосходят других по рентабельности продаж. Примечательно, что в данных компаниях руководство проводило специальные курсы для персонала с целью выстраивания организационной структуры, культуры и процессов, способных поддерживать сочетанно-дуальный подход к управлению развитием [6].

Итак, независимо от размера и возраста компании, его руководство может развивать амбидекстрийный управленческий подход посредством нужной формы и степени модифицирования функциональных областей и процессов, заключающих в себе потенциал сочетанной поддержки каждого типа развития.

Список использованных источников:

1. Чаплина А.Н, Максименко И.А. Новая управленческая парадигма обеспечения баланса между исследованиями и эксплуатацией в целях достижения конкурентной устойчивости // Проблемы современной экономики. 2021. № 2 (78).
2. Benner, M. J., & Tushman, M. L. (2003). Exploitation, Exploration, and Process Management: The Productivity Dilemma Revisited". Academy of Management Review, 28, 238-56.
3. Duncan, R.B. (1976). The Ambidextrous Organization: Designing Dual Structures for Innovation. The Management of Organization Design: Strategies and Implementation (Vol. I). Ed. Ralph H. Kilmann, Louis R. Pondy and Dennis P. Slevin. New York: North-Holland.
4. Gibson, C., & Birkinshaw, J. (2004). The Antecedents, Consequences, and Mediating Role of Organizational Ambidexterity. Academy of Management Journal, 47(2), 209-226.
5. O'Reilly, C.A., & Tushman, M.L. (2004). "The Ambidextrous Organization". Harvard Business Review, 82(4), 74-81.
6. Tinoco, J. K. (2009). Dual Focus in Exploration and Exploitation: The Strategic Path to Sustainable Competitive Advantage. World Review of Science, Technology, and Sustainable Development, 6 (2/3/4), 217-232.
7. Сулейманкадиева, А.Э. Менеджмент интеллектуальной компании / А.Э. Сулейманкадиева, М.А. Петров, Т.А. Попкова. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. – 146 с. – ISBN 978-5-7310-4920-7. – EDN IFMHBF
8. Methodological aspects of intellectual capital valuation of a global company in modern conditions / A. E. Suleimankadieva, E. A. Tkachenko, M. A. Petrov [et al.] // Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organisational Learning, ICICKM: 17, Toronto, ON, 15–16 октября 2020 года. – Toronto, ON, 2020. – P. 346-353. – DOI 10.34190/IKM.20.061. – EDN VKTGGP

Орлова Анастасия Александровна
Orlova Anastasiya Aleksandrovna
кандидат экономических наук
Candidate of Economics
Академия лидерства и администрирования
бизнес-процессов ФНС России – Нева
Academy of Federal Tax Service of Russian Federation
«Leadership Administration Business – Neva»
e-mail: aorlova_a@mail.ru

РАЗВИТИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

DEVELOPMENT OF ADDITIONAL PROFESSIONAL COMPETENCES OF A TEACHER

Аннотация: Создание конкурентоспособной системы образования будущего требует развития дополнительных профессиональных компетенций преподавателя, которые необходимо выстраивать в соответствии со сложившимися трендами и направлениями развития в образовании.

Abstract: Creating a competitive education system of the future requires the development of additional professional competencies of a teacher, which must be built in accordance with current trends and directions of development in education.

Ключевые слова: саморазвитие, индекс развития человеческого потенциала, направления развития образования, компетенция, дополнительные профессиональные компетенции.

Keywords: self-development, human development index, directions of educational development, competence, additional professional competencies.

Глобальные вызовы развития нового миропорядка – быстрые технологические изменения, экономическая нестабильность, геополитическая напряженность, и, как следствие формирование новой экономической модели, задают общий тренд развития человеческого потенциала, а именно рост заинтересованности людей в саморазвитии. В Докладе о развитии человеческого потенциала за 2023-2024 годы утверждается, что значение индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) восстановилось до прогнозируемого рекордно высокого уровня после снижения, вызванного неопределенностью 2020-2021 годов, которая нарушила порядок в жизни людей во всем мире и затормозила развитие человеческого потенциала. По прогнозам в ближайшее время, все компоненты глобального ИРЧП превысят значения, существовавшие до 2019 года [1].

Для обеспечения роста индекса развития человеческого потенциала необходимо создание архитектуры общественных благ 21 века, в том числе системы образования, ориентированной на современные и возможные вызовы будущего. Современный мир идет по пути технологического развития и определяет направления развития образования будущего – создание общедоступного обучения и развитие специализированного образования. Общедоступное обучение закладывает прочную основу для адаптации и развития новых способностей на протяжении всей жизни. Специализированное образование должно быть сосредоточено, в частности, на навыках, востребованных в реальном мире, и устранять несоответствие между потребностями работодателей и имеющимися кадровыми резервами. В отчете о развитии образования, представленном на сайте Всемирного экономического форума, общепризнанными направлениями развития образования являются [2]:

Инновации в образовании – внедрение технологических инноваций (геймификация обучения, онлайн-курсы) меняет способы создания учебных материалов, распространения образовательного контента и результатов обучения.

Качественное образование – создание доступной среды для более широкого круга обучающихся и развитие учебной инфраструктуры (подготовка учителей и создание здоровых и безопасных условий для обучения).

Обучение на протяжении всей жизни – обеспечение возможности обучения для всех категорий возрастов. В результате фундаментальных изменений на рынке труда, все чаще меняются карьерные пути, поэтому растет потребность в обучении на протяжении всей жизни – в любом возрасте. Обучение взрослых имеет жизненно важное значение, и, помочь сотрудникам в приобретении новых навыков станет ключевым способом снижения уровня безработицы, решения проблемы неравного доступа к ресурсам и привлечения пожилых людей к трудовой деятельности. Наиболее эффективными подходами в обучении взрослых на практике являются: персонализация – человекоцентричность [3], вовлечение в обучение через практикоориентированную проектную деятельность [4].

Непрерывное образование – создание условий для овладения востребованными навыками населением страны способствует поддержанию конкурентоспособности экономики и безопасности страны на мировом уровне.

Свободное владение цифровыми технологиями и навыками в области науки, технологий, инженерии и математики – этичное использование технологий, в том числе управление искусственным интеллектом, должно быть неотъемлемой частью образования и обучения на протяжении

всей жизни, чтобы подготовить людей всех возрастов к решению самых сложных проблем.

Развитие основных коммуникативных навыков – мягкие навыки должны занимать более видное место в обучении, чтобы повысить адаптивность. Это не только креативность и гибкость, но и умение решать сложные проблемы, критическое мышление и сотрудничество. Умение решать проблемы развивает способности использовать основные элементы решения проблем: креативность, анализ данных, настойчивость и критическое мышление.

Сотрудничество по своей сути заключается в хорошей работе с другими людьми, иногда в качестве лидера, а иногда и члена команды. Эффективные сотрудники выстраивают отношения со всеми типами личности, стилями работы и опытом работы, быстро действуя для снижения напряженности и разрешения конфликтов в любой команде. Способность постоянно адаптироваться к новым ситуациям и реалиям. Навыки адаптации варьируются от определенного комфорта в условиях неопределенности, внезапных изменений и незнакомых обстоятельств до способности принимать эффективные и разрабатывать инновационные решения. Сотрудники, способные к адаптации, легко переходят от подчинения к лидерству и обратно. Они приветствуют возможности изучать новые темы, осваивать новые навыки и проверять себя.

Потенциально перспективным направлением развития системы образования, благодаря которому система будет процветать, является сотрудничество фундаментально сильного государственного и частного секторов. Сотрудничая с частным сектором, правительство и работники сферы образования могли бы создать наиболее комфортную инфраструктуру для предоставления населению возможностей для обучения и переподготовки на протяжении всей жизни.

Современные направления развития образования требуют совершенствования базовых и развития дополнительных профессиональных компетенций преподавателя, являющегося основным участником создания будущего системы образования. Поскольку термин «Компетенция» (лат. Competencia «согласие, соразмерность» от competere «соответствовать, подходить» означает круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен), дополнительные профессиональные компетенции преподавателя необходимо развивать по принципу соответствия знаний основным направлениям развития образования, владения навыками использования актуальных подходов в обучении и способности адаптации к изменениям. В таблице 1 авторами представлена матрица соответствия дополнительных профессиональных компетенций направлениям развития образования.

Таблица 1 – Матрица соответствия дополнительных профессиональных компетенций направлениям развития образования

№ п\п	Направление развития в образовании	Название дополнительной профессиональной компетенции	Описание
1	Инновации в образовании	Открытость новому	Способность создания и внедрения инновационных учебных материалов, способов развития образовательного контента и оценки результатов обучения
2	Качественное образование	Следование стандартам деятельности	Формирование учебных продуктов для широкого круга обучающихся
3	Обучение на протяжении всей жизни	Развитие потенциала	Вовлеченность в развитие профессиональной деятельности
4	Непрерывное образование	Поддержание личной конкурентоспособности	Овладение востребованными навыками
5	Свободное владение цифровыми технологиями и навыками в области науки, технологий, инженерии и математики	Этическое использование технологий	Управление современными технологиями (искусственным интеллектом)
6	Развитие основных коммуникативных навыков	Развитие адаптивности	Способность проявлять креативность и гибкость, умение решать сложные проблемы, критическое мышление и сотрудничество

Реализация принципа соответствия в развитии профессиональных компетенций преподавателя будет способствовать эффективному и своевременному созданию конкурентной системы образования будущего.

Список использованных источников:

1. Human development report 2023-24 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24?_gl=1*xeuov*_ga*MTQxMzcyNTM1NC4xNzA4NTA4MzYw*_ga_3W7LPK0WP1*MTCxMDkxNTkxMC41LjEuMTcxMDkxNjc0Ni42MC4wLjA (дата обращения 05.06.2024 г.)

2. Исследование Мюнхенского технического университета [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://intelligence.weforum.org/topics/a1Gb0000000LPFfEAO> (дата обращения 10.06.2024 г.)

3. Stewart Hase, Chris Kenyon Heutagogy. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/301339522_From_andragogy_to_heutagogy (дата обращения 12.06.2024 г.)

4. Ефимова, Е.А., Хавенсон, Т.Е. Магистерские программы Института образования НИУ ВШЭ: практики применения проектного обучения: Учебно-методическое пособие / Е.А. Ефимова, Т.Е. Хавенсон; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. – 68 с. – 100 экз. – (Серия учебно-методических пособий «Подготовка профессионалов для нового образования». Выпуск 5). – ISBN 978-5- 7598-2794-8 (в обл.). – ISBN 978-5-7598-2860-0 (e-book).

5. Гриднева, М.А. Профессиональные стандарты на рынке труда: особенности и практика их применения / М.А. Гриднева, О. Д. Маслюк, М. А. Петров // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 2(39). – С. 85-98. – DOI 10.34022/2658-3712-2020-39-2-85-98. – EDN QKXKНІ

6. Слободской, А.Л. Интенция внедрения профессиональных стандартов / А.Л. Слободской, М.А. Гриднева, М.А. Петров // Экономика труда. – 2018. – Т. 5, № 3. – С. 851-858. – DOI 10.18334/et.5.3.39414. – EDN VLBOAN

УДК 331.1

Паршуков Алексей Евгеньевич
Parshukov Aleksey Evgenievich

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (SPbPU)

Вещагина Валентина Леонидовна
Veshchagina Valentina Leonidovna

кандидат экономических наук
Candidate of Economic Sciences
ПАО «Банк «Санкт-Петербург»
Bank Saint Petersburg PJSC

ПРИЛОЖЕНИЯ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

APPLICATIONS FOR AUTOMATING THE PROCESS OF PERSONNEL ADAPTATION IN THE BANKING SECTOR

Аннотация: в работе рассматриваются приложения и программы цифровизации и автоматизации процесса адаптации персонала для предприятий банковской сферы. Проводится обзор опыта применения приложений различными банками, делается сравнительный анализ продуктов по критериям: соответствие требованиям безопасности банков, наличие мобильной версии, возможность создания разных адаптационных треков и их инфографикации, возможность сбора обратной связи, возможность отслеживания прогресса прохождения адаптационного трека, наличие коробочного решения.

Abstract: The paper considers applications and programs of digitalization and automation of the process of personnel adaptation for enterprises in the banking sector. The paper reviews the experience of application of applications by different banks, makes a comparative analysis of products by criteria: compliance with the security requirements of banks, availability of a mobile version, the ability to create different adaptation tracks and their gamification, the ability to collect feedback, the ability to track the progress of the adaptation track, the availability of a boxed solution.

Ключевые слова: адаптация персонала, цифровизация, приложения адаптации, банковская сфера.

Keywords: personnel adaptation, digitalization, adaptation applications, banking.

Основой любой современной организации, являются ее работники, так как именно они обеспечивают эффективное использование всех остальных видов ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия, и определяют его экономические показатели. Проведение эффективной адаптации новых специалистов является необходимостью для повышения привлекательности работодателя и конкурентоспособности организации в целом. Успешная адаптация позволяет сократить время освоения работника на новом месте увеличить производительность его труда в краткие сроки.

Цифровые технологии позволяют индивидуализировать процесс адаптации нового сотрудника, обеспечивают точность и конфиденциальность данных, а также помогают избавиться от предвзятости и ускорить коммуникацию. Правильное использование цифровых технологий и инструментов может в разы повысить эффективность процесса адаптации персонала. Самой доступной и распространенной технологией можно назвать автоматизацию [1]. Она основана, в том числе, на использовании роботизированного программного обеспечения, позволяя сократить степень участия человека в рутинных процессах.

Из самых популярных и доступных инструментов для цифровой трансформации процессов адаптации можно выделить чат-ботов, программное обеспечение для отслеживания выполнения KPI, электронные и интерактивные форматы классических инструментов (например, гайдбук, рабочие документы, информационные письма и др) [2]. Все большую популярность набирают различные онлайн-курсы, интернет-платформы и приложения для обучения. Они позволяют проходить обучение в комфортной обстановке и в удобное время, не тратить ресурсы на сборы учебных групп и подготовку места для обучения.

Корпоративный портал содержит большие объемы информации о компании и дает новому работнику понимание главных направлений работы, какие задачи приоритетны и почему, знакомит с основными событи

ями, заочно знакомит с руководством, коллегами [3]. Вся необходимая информация также может содержаться в цифровом профиле сотрудника. Более того, это упрощает доступ к информации, постановку задач, отслеживание прогресса и сбор обратной связи.

Использование интернет-платформ и приложений делает общение между сотрудниками более гибким. Наиболее распространенными приложениями для этого в России являются Zoom, Skype и WhatsApp. Мессенджеры помогают вовлечению в жизнь коллектива с первого дня. WhatsApp и Telegram упрощают общение с командой, в них делятся идеями, комментариями, регулярно получают информацию о новостях. Zoom, Google Meet – это участие в видеоконференциях, обсуждения проектов, мозговые штурмы, возможность делиться своим экраном с коллегами и консультироваться.

Для оценки эффективности адаптации помимо классических инструментов (личная беседа, анкета) можно использовать онлайн-опросы в различных форматах [2]. Технологии виртуальной реальности наименее приспособлены для HR-сферы, но некоторые подобные инструменты уже сейчас используются в процессе адаптации новых сотрудников. Элементы дополненной реальности тесно связаны с популярной методикой геймификации – использования игровых элементов в неигровых процессах [4].

Банковский сектор занимает важное место в экономике страны и является крупной составляющей финансовой системы России. Совокупные активы банковского сектора в России в 2022 г. составили 1 479 млрд долл. По количеству банков Россия в 2014 году занимала 3 место, однако массовый отзыв лицензий Центральным банком привел к сокращению количества коммерческих банков и на 2023 их количество составляло 324 (из них 224 банка с универсальной лицензией, 100 – с базовой) [5]. Наблюдается тренд на продолжение снижения количества банков на рынке.

Вопросы адаптации персонала в банковской сфере широко рассматриваются разными исследователями, раскрываются как частные вопросы решения проблем адаптации персонала на местах, например, ГПБ (АО) «Дальневосточный» [6], АО «ОТП «Банк» [7], АО «Газпромбанк» [8]. Так и фундаментальные вопросы, которые касаются всей сферы в целом [9].

В российских и зарубежных финансовых организациях активно пользуются программным обеспечением, которое позволяет цифровизировать разные аспекты процесса адаптации. Основные программы можно увидеть в таблице 1.

Таблица 1 – Основные характеристики цифровых платформ в сфере адаптации персонала (разработано авторами)

Инструмент	Функционал	Клиенты
Поток Адаптация	Мобильное приложение для адаптации в формате игры.	Абсолют Банк
KPI Monitor	Проектировка и автоматизация системы показателей компании любой сложности, используя существующие концепции, так и формируя свою собственную систему KPI.	Банк Открытие, Райффайзен Банк, Кредит Урал Банк, Совкомбанк
Talent Rocks	Конструктор приложений и цифровых площадок, в том числе и по адаптации (с геймификацией, внутренней соцсетью, траекториями для должностей и аналитикой).	Сбербанк
Mirapolis Onboarding	Готовое решение, полностью автоматизирующее процесс адаптации.	Промсвязь банк, Банк Уралсиб, Альфа-Банк, Сбербанк, Деньгимиゴム
WebSoft HCM	Разработка программ и решений по автоматизации систем управления персоналом.	Газпромбанк, Райффайзен Банк, Альфа-Банк, Тинькофф Банк, HomeCredit Bank, Почта Банк, Банк Зенит, Банк Открытие, росбанк, ВТБ и Банк России
Enboarder	Разработка программы для онбординга, с упором на персонализацию и упрощение связи с коллегами и руководителем.	ING Bank, Westpac
Talmundo	Цифровые решения для внедрения онбординга под запросы организации.	BNP Paribas Fortis, ABN AMRO

А) Поток Адаптация – это мобильное приложение для онбординга в формате игры. Кроме уже встроенных операций организация сама может наполнять приложения, подстраивая его под свою корпоративную культуру и нужды. Такой программой, например, уже пользуется Абсолют Банк и другие финансовые организации как ДОМ.РФ, «Кошелёк», CarMoney.

Б) KPI Monitor – готовое решение для оперативной и качественной оценки эффективности работы компаний. позволяет проектировать и ав-

томатизировать системы показателей компании любой сложности, используя как существующие концепции (Сбалансированная Система Показателей, 6-Сигма), так и формируя свою собственную систему KPI. Со стороны адаптации программа позволяет улучшить понимание сотрудниками стратегических целей компании и своих персональных задач по их достижению, улучшение взаимодействия сотрудников и подразделений, а также повышает мотивации сотрудников и снижает тревожность в первое время работы за счет ясности персональных целей и задач.

Б) Talent Rocks – это конструктор мобильных приложений и цифровых площадок. Есть отдельное корпоративное приложение и платформа для онбординга и адаптации с геймификацией, внутренней соцсетью, траекториями для каждой должности и подробной аналитикой. Диджитал-площадку на платформе Talent Rocks в свою работу уже успел внедрить СберУниверситет.

Г) Mirapolis Onboarding – готовое решение, полностью автоматизирующее процесс адаптации сотрудников с разными ролями, персонализированными планами и необходимой информацией в одном месте.

Д) Компания WebSoft уже более 20 лет занимается разработкой программного обеспечения в области HR решений и работы с персоналом под различные нужды компаний. Основными продуктами являются WebSoft HCM, автоматизированная система управления талантами (в том числе и с упором на автоматизацию), и CourseLab, инструмент разработки электронных курсов любой сложности.

Из зарубежных продуктов можно выделить:

А) Enboarder – одним из основных направлений является разработка программы для онбординга, с упором на персонализацию и упрощение связи с коллегами и руководителем. Из финансовых организаций продуктами enboarder пользуются международная аудит-консалтинговая корпорация Deloitte, крупнейшая банковская группа Нидерландов ING Bank, один из крупнейших банков Австралии Westpac.

Б) Talmundo – амстердамская команда, предоставляющая цифровое решение для внедрения адаптации в различные организации. Продуктом компаний пользуются международный банк BNP Paribas Fortis, базирующийся в Бельгии, один из крупнейших банков в Нидерландах ABN AMRO и норвежская страховая компания Gjensidige Forsikring.

Банковская сфера достаточно специфична, и сотрудников Банка отличает ряд особенностей:

а) работа в банке связана с денежными операциями, общением с десятками клиентов каждый день, что создает высокую эмоциональную нагрузку;

б) высокий темп работы требует стрессоустойчивости, для работающих непосредственно с людьми важна клиентоориентированность;

в) в банках существует информационная защита, поэтому кандидаты проходят жесткий контроль на безопасность, важно наличие таких деловых качеств, как ответственность, умение хранить в тайне банковские операции.

Таким образом, можно провести сравнительный анализ указанных программных продуктов с точки зрения требований банковского сектора.

Для сравнения существующих на рынке предложений были поставлены следующие критерии:

1. Цифровое решение должно сочетать онлайн-платформу, мобильное приложение и чат-бот. Мобильность сервиса позволит пройти адаптационный трек без привязки к времени и рабочему месту;

2. Возможность внедрений игровых методик;

3. Индивидуальный подход к каждому новому сотруднику с учетом его направления деятельности. Адаптационный трек менеджера по продажам будет отличаться от адаптационного трека ИТ-специалиста;

4. Больше точек контакта, благодаря которым можно оперативно оказывать поддержку новому сотруднику;

5. Возможность сбора обратной связи от новых сотрудников;

6. Возможность отслеживать руководителем и специалистом по адаптации прохождение адаптационного трека (выполнение задач, прохождение тестирований, изучение информации);

7. Коробочное решение, где необходима только минимальная доработка;

8. Соответствие требованиям безопасности банков;

9. Успешный опыт внедрения продукта в банковской сфере.

Итоги рассмотрения разных решений представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительный анализ приложений адаптации

Программа	Соответствие требованиям безопасности банков	Мобильная версия	Возможность создания различных адаптационных треков и их игрофикация	Возможность сбора обратной связи	Возможность отслеживания прогресса прохождения адаптационного трека	Коробочное решение	Комментарии
Поток Адаптация	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Нет мобильной версии
Talent Rocks	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Полное соответствие требованиям

Окончание табл. 2

Программа	Соответствие требованиям безопасности банков	Мобильная версия	Возможность создания различных адаптационных треков и их игроификация	Возможность сбора обратной связи	Возможность отслеживания прогресса прохождения адаптационного трека	Коробочное решение	Комментарии
KPI Monitor	Да	Нет	Нет	Да	Да	Нет	Ограниченнный функционал, нет мобильной версии
Mirapolis Onboarding	Нет	Нет	Да	Да	Да	Да	Нет мобильной версии, не совместим с требованиями информационной безопасности БСПБ
WebSoft	Да	Нет	Да	Да	Да	Нет	Нет мобильной версии, создание системы с 0

Наилучшей для банковского сектора является программа Talent Rocks, так как продукт соответствует всем установленным критериям.

Список использованных источников:

1. AI and Automation in HR: Impact, Adoption and Future Workforce. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.aihr.com/blog/ai-in-hr-impact-adoption-automation/#author> (дата обращения: 24.03.2024).
2. 7 HR-инструментов для работы с талантами в финансовой сфере [Электронный ресурс] // Поток блог. – URL: <https://potok.io/blog/hr-overview/upravlenie-personalom-banka/> (дата обращения: 24.03.2024)
3. Herman M. 10 Essential Tools to Support Your Digital Transformation [Электронный ресурс] // URL: <https://www.lumapps.com/digital-workplace/digital-transformation-tools/> (дата обращения: 24.03.2024)
4. Employee adaptation at work: stages, participants, examples [Электронный ресурс] // URL: <https://gamfi.com/blog/employee-adaptation-at-work-stages-participants-examples> (дата обращения: 24.03.2024)
5. Банковский сектор [Электронный ресурс] // Центральный банк Российской Федерации – URL: https://www.cbr.ru/banking_sector/ (дата обращения: 24.03.2024)

6. Девицкая, Е.С. Проблемы системы подбора и адаптации сотрудников банка / Е.С. Девицкая // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 4. – С. 22-26. – DOI 10.34755/IROK.2020.64.53.003. – EDN PUTXRC.
7. Поколова, М.В. Совершенствование системы адаптации персонала Банка / М.В. Поколова, А.Ш. Галимова // Вестник науки. – 2023. – Т. 3, № 1(58). – С. 117-124. – EDN XEFWJS.
8. Чунина, М.Е. Совершенствование системы адаптации персонала работников банков / М.Е. Чунина, А.И. Тихонов // Московский экономический журнал. – 2019. – № 1. – С. 48. – DOI 10.24411/2413-046X-2019-11048. – EDN YYGADB.
9. Маслов, Е.В. Психологические аспекты отбора и адаптации начинающих руководителей банка: специальность 19.00.03 "Психология труда, инженерная психология, эргономика": диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Маслов Евгений Витальевич. – Москва, 2005. – 191 с. – EDN NNDLWR.

УДК 378.18

Петров Максим Александрович
Petrov Maxim Alexandrovich

кандидат социологических наук, доцент

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: petrov_maxim@rambler.ru

ВНЕУЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МАГИСТРАНТОВ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕЛЕРАЦИОНАЛЬНЫХ УСТАНОВОК ПРИ ВЫБОРЕ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ

EXTRACURRICULAR ACTIVITIES OF MASTER'S STUDENTS AS A FACTOR IN THE FORMATION OF GOAL-RATIONAL ATTITUDE WHEN CHOOSING CAREER TRAJECTORIES

Аннотация: в статье демонстрируются результаты эмпирического исследования целерациональных установок магистрантов в вопросах внеучебной работы и досуговых мероприятий как важных элементах образовательной системы ВУЗа. Анализируются целерациональные установки современных магистрантов, проходящих обучение в Санкт-Петербургском государственном экономическом университете, с точки зрения их интересов и предпочтений в контексте внеучебной деятельности. Детерминируются недостатки образовательной системы ВУЗа в части предложения внеучебных программ, мероприятий и иных досуговых активностей.

Abstract: The article demonstrates the results of an empirical study of the goal-rational attitudes of master's students in matters of extracurricular work and leisure activities as important elements of the educational system of the university. The goal-rational attitudes of modern master's students studying at the St. Petersburg State University of Economics are

analyzed from the point of view of their interests and preferences in the context of extracurricular activities. The shortcomings of the educational system of the university in terms of offering extracurricular programs, events and other leisure activities are determined.

Ключевые слова: внеучебная деятельность ВУЗа, интересы и предпочтения магистрантов, целерациональные ожидания магистрантов, досуговые мероприятия, подготовка магистров.

Keywords: extracurricular activities of the university, interests and preferences of master's students, goal-rational expectations of master's students, leisure activities, preparation of master's students.

Введение. Внеучебная деятельность магистрантов является важным элементом образовательной системы ВУЗа, так как позволяет сформировать возможности для раскрытия дополнительных способностей и ценностно-мотивационных установок обучающихся. В целях формирования институциональных стратегий повышения привлекательности магистерских программ для выпускников бакалавриата Институт магистратуры СПбГЭУ в 2022 г. начал осуществлять мониторинг ценностно-мотивационных установок магистрантов в рамках поискового научно-исследовательского проекта «Портрет современного магистранта: ценностно-мотивационные основания карьерных траекторий». Анализ и интерпретация результатов исследования является целью настоящей работы.

Параметры выборки. В качестве основного метода исследования был выбран онлайн-опрос по заранее разработанной анкете. Всего в исследовании, направленном на изучение портрета современного магистранта СПбГЭУ, было опрошено 473 человека. В исследовании принимали участие студенты, обучающиеся по магистерским программам СПбГЭУ как первого, так и второго года обучения, очной и заочной формы. Если говорить о социально-демографических характеристиках магистрантов СПбГЭУ, то в основном это женщины (66,4%), возраста 22-23 лет (63,5%), работающие в настоящий момент (83,3%), как по специальности (43,1%), так и в смежных сферах (20,5%) или других областях (19,7%). Среди опрошенных большая часть обучаются очно (71,9%) и за счет средств федерального бюджета (69,1%). Примечательно, что половина (48,6%) магистрантов получали первое образование (степень бакалавра или специалиста) не в СПбГЭУ, а в других вузах.

Результаты исследования. В процессе исследования было установлено, что студенты магистратуры имеют наибольший интерес к участию в профессиональных лекциях, семинарах и мастер-классах (35,7%). Изучение иностранных языков было бы привлекательно для 33%. Также 25,9% заинтересованы в межкультурном обмене. Мероприятия, связанные с творчеством и саморазвитием, во внеучебное время в университете были бы интересны 23,5% студентов. Научная деятельность во внеучебное время интересует 18,5% студентов. Менее востребованы спортивные мероприятия

(18%), волонтерские программы (13,7%), образовательные гранты (13,5%), студенческие объединения и управление (11,3%), межвузовские конкурсы и чемпионаты (8,3%). Результаты представлены на рисунке 1.

Также участникам исследования было предложено ответить на открытый вопрос о том, каких досуговых мероприятий для магистрантов им не хватает. Большая часть опрошенных хотела бы участвовать в лекциях и семинарах от практикующих специалистов их направления и возможных будущих работодателей (27,7%). На втором месте по популярности – спортивные мероприятия, включая льготное посещение спортивных комплексов, бассейна (15,3%). Студенты хотели бы обучаться иностранным языкам и участвовать в межкультурных встречах (13,6%). Кроме того, 9% не хватает встреч со своими одногруппниками, как правило, студентам заочной формы обучения. Менее востребованы экскурсии (3,4%), интеллектуальные игры (3,4%) и научные мероприятия (2,3%). Хотели бы больше встреч с преподавателями онлайн в неформальной обстановке 1,7% опрошенных студентов (см. рисунок 2).



Рисунок 1 – Интерес к участию в мероприятиях университета во внеучебное время, % от общего кол-ва опрошенных

Полученные данные демонстрируют ориентацию магистрантов на получение профессиональных компетенций, в том числе в рамках внеучебной работы и досуговых мероприятий. Предпочтение отдается мероприятиям представляющим прежде всего профессиональный интерес и помогающим использовать дополнительные знания при выстраивании индивидуальных карьерных траекторий.



Рисунок 2 – Активности и досуговые мероприятия для магистрантов, которых не хватает в СПбГЭУ, % от общего кол-ва опрошенных

Заключение. Результаты проведённого исследования демонстрируют необходимость фиксации динамики изменений ожиданий магистрантов и выстраивании на её основе эмпирической базы в целях детерминации ценностно-мотивационных установок магистрантов при формировании образовательных траекторий ВУЗа. Научная значимость результатов эмпирического исследования обусловлена возможностью формирования аналитической базы для разработки и внедрения в образовательный процесс ВУЗа стратегий повышения привлекательности магистерских программ СПбГЭУ для выпускников бакалавриата и профессиональной ориентации студентов-магистрантов в целях построения индивидуальных карьерных траекторий.

Список использованных источников:

1. Гриднева, М.А. Эмпирические референты выбора академической и неакадемической карьерной траектории современными магистрантами / М.А. Гриднева, М.А. Петров, А.А. Подкопаева // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2022. – № 4. – С. 107-112. – DOI 10.24412/1994-3776-2022-4-107-112. – EDN XRIYFO
2. Петров, М.А. Формирование ценностных ориентаций студентов магистратуры к будущей управленческой деятельности / М.А. Петров, Я. А. Маргулян, С.А. Даудыров // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2024. – № 1(145). – С. 139-145. – EDN PWPGPC
3. Сулейманкадиева, А.Э. Специфика российского образования и компетентностная модель магистерской подготовки в условиях современной экономики / А.Э. Сулейманкадиева, М.А. Петров // Наука и образование в условиях цифровой

трансформации экономики и обществ: Сборник лучших докладов профессорско-преподавательского состава X Национальной научно-практической конференция института магистратуры с международным участием, Санкт-Петербург, 19–20 апреля 2021 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. – С. 221-226. – EDN UGTNXX

4. Сурков И.И. Карьерные ожидания и карьерные стратегии студентов // Национальная ассоциация ученых (НАУ). – 2018. – №11(38). – С. 18-20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-ozhidaniya-i-kariernye-strategii-studentov> (дата обращения: 02.04.2023).

УДК 336.201

Подгайко Екатерина Сергеевна
Podgaiko Ekaterina Sergeevna

Академия лидерства и администрирования
бизнес-процессов ФНС России – Нева
Academy of Federal Tax Service of Russian Federation
«Leadership Administration Business – Neva»
e-mail: espodgaiko@rambler.ru

Рикун Татьяна Николаевна
Rikun Tatyana Nikolaevna

Академия лидерства и администрирования
бизнес-процессов ФНС России – Нева
Academy of Federal Tax Service of Russian Federation
«Leadership Administration Business – Neva»
e-mail: tanyarikyn@mail.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ НАРУШЕНИЙ НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

CURRENT ISSUES OF PREVENTION AND PREVENTION OF VIOLATIONS OF TAX LEGISLATION

Аннотация: в условиях клиентоцентричности государства, повышения качества и создания комфортных условий для уплаты налогов вопрос совершенствования моделей взаимодействия с налогоплательщиками и повышения уровня налоговой дисциплины остаётся неизменно актуальным. Своевременное и всестороннее решение данных вопросов должно способствовать стабильности налоговой системы. В статье рассмотрены основные факторы, способствующие повышению эффективности контрольно-аналитической работы налоговых органов и создание комфортных условий для исполнения налогоплательщиками налоговых обязанностей.

Abstract: In the context of a client-centric state, improving quality and creating comfortable conditions for paying taxes, the issue of improving models of interaction with taxpayers and increasing the level of tax discipline remains invariably relevant. Timely and

comprehensive resolution of these issues should contribute to the stability of the tax system. The article discusses the main factors that contribute to increasing the efficiency of the control and analytical work of tax authorities and the creation of comfortable conditions for taxpayers to fulfill their duties.

Ключевые слова: налоговый контроль, законодательство о налогах и сборах, налогоплательщики, налоговые органы.

Keywords: tax control, legislation on taxes and fees, taxpayers, tax authorities.

В публичной декларации целей и задач Федеральной налоговой службы России (далее – ФНС России) на 2024 год, одним из семи ключевых направлений деятельности ФНС России по созданию благоприятной налоговой среды указан налоговый контроль на основе риск-анализа и побуждения налогоплательщика к добровольному исполнению налоговых обязанностей. Развитие инструментов риск-анализа, дистанционного автоматизированного контроля и мониторинга [1, 2].

В графике мероприятий плана деятельности ФНС России на 2024 год и плановый период 2025-2029 годов утверждённым Министерством финансов РФ из приоритетов выделена контрольная работа в отношении выгодо-приобретателей, использующих схемы налоговой оптимизации. Проведение контрольно-аналитических мероприятий направленных на пресечение случаев совершения налогоплательщиками в текущем году умышленных действий, направленных на уклонение от уплаты НДС. Применение риск ориентированного подхода и побуждение налогоплательщиков к добровольному исполнению своих обязательств. Развитие инструментов риск-анализа и дистанционного автоматизированного контроля, добровольное исполнение налогоплательщиками своих налоговых обязательств в полном объеме [2].

Миссия ФНС России – высокое качество услуг и комфортные условия для уплаты налогов при эффективном противодействии схемам незаконного уклонения от уплаты налогов для обеспечения справедливых и равных для всех условий ведения бизнеса.

Среди основных направлений деятельности Федеральной налоговой службы:

- обеспечение соблюдения законодательства о налогах и сборах;
- создание комфортных условий для исполнения налогоплательщиками налоговых обязанностей;
- снижение административной нагрузки и упрощение процедур, развитие открытого диалога с бизнесом и обществом [3].

ФНС России продолжает создавать прозрачные условия для ведения бизнеса и снижать издержки на выполнение налоговых обязательств для всех категорий предпринимателей. По итогам первого полугодия 2023 года

завершено 2,8 тыс. выездных налоговых проверок, что в два раза меньше, чем 5,5 тыс. проверок в первом полугодии 2022 года. В среднем выездные проверки проводятся в отношении одного налогоплательщика из тысячи зарегистрированных, а по применяющим специальные налоговые режимы – одного из 10 тыс.

По итогам первого полугодия 2023 года в результате добровольного уточнения налоговых обязательств в бюджет дополнительно поступило 100 млрд. рублей, что составляет 54% общей суммы по результатам контрольно-аналитической работы (182 млрд. рублей). Поступления от добровольного уточнения налоговых обязательств, по результатам проведённых рабочих встреч превышают поступления от налоговых проверок. Применение риск-ориентированного подхода в контрольной работе позволило сократить число запрашиваемых у налогоплательщиков документов. Теперь они запрашиваются у налогоплательщиков однократно и в исключительных случаях. Это позволило в 2022 году почти на 25% сократить их количество – с 8,1 до 6,1 млн ед., а за первое полугодие 2023 года еще на 24% – с 3,7 до 2,8 млн ед. «Мы эту работу и дальше будем продолжать, чтобы вовлекать плательщиков в контрольные процедуры только в случае крайней необходимости» [4].

ФНС России ежегодно публикует на сайте налоговой службы динамику о снижении количества выездных проверок. Так в сравнении данных на 01.03.2023 с 01.03.2024 снижение составляет 285 проверок с ростом доли добровольной уплаты налогов в общем объеме поступлений по контрольно-аналитической работе на 7 процентных пункта. Налоговые поступления в 1 квартале 2024 года больше на 36% аналогичного периода 2023 года. ФНС России отмечает, что высокий рост поступлений во все уровни бюджетной системы Российской Федерации обеспечен общим увеличением экономической и деловой активности организаций, а также на рост поступлений оказало влияние улучшение налогового администрирования [3].

Данные опубликованной статистической отчётности на сайте ФНС России отчет Форме №2-НК о результатах контрольной работы налоговых органов (сведения о проведении камеральных и выездных проверок) указывает на то, что в 5 летней динамике количество выездных проверок снизилось с 9077 за 2019 год до 5203 за 2023 при этом эффективность 1 проверки повысилась с 32,8 млн.руб. за 2019 до 63,9 млн.руб. за 2023 год. Поступления по аналитической работе выросло с 130,6 млд.руб. за 2019 год до 218 млд.руб. за 2023 год.

Анализ статистических данных налоговой службы показывает, что налогоплательщики по результатам рабочих встреч с налоговым органом

добровольно уточняют свои налоговые обязательства, уплачивая недостающие суммы налогов в бюджет. При этом данная работа приносит волновой эффект:

- уточнившиеся налогоплательщики присматривают своё налоговое поведение и отказываются от использования схем минимизации налоговой обязанности, увеличивают свою налоговую нагрузку в последующие налоговые периоды.
- налогоплательщики различных отраслей, по которым налоговая служба проводит отраслевые проекты, также пересматривают своё налоговое поведение, налоговую нагрузку.

Федеральная налоговая служба приоритет отдаёт профилактике, предупреждению нарушений налогового законодательства с помощью цифровых инструментов налогового администрирования, аналитической работе по оперативному выявлению рисков и информированию о них налогоплательщиков с целью добровольного уточнения им налоговых обязательств (до назначения выездной налоговой проверки), что в свою очередь позволяет снижать административную нагрузку на налогоплательщиков и в тоже время показывает положительную динамику поступлений налогов в бюджет Российской Федерации.

Несмотря на очевидные преимущества открытости налоговой службы и диалога с налогоплательщиками на практике взаимодействия с налогоплательщиками в формате диалога и информирования о выявленных рисках до сих пор возникают проблемные вопросы в частности:

- отношение налогоплательщиков к данной процедуре, как не легитимной, так как она отсутствует в налоговом законодательстве;
- отсутствие рычагов воздействия на налогоплательщиков, отказывающихся уточнять налоговые обязательства или предоставлять пояснения вместо отписок, кроме проведения выездной налоговой проверки;
- отсутствие регламентов по сроку проведения рабочих встреч с налогоплательщиками, срока в течении, которого налогоплательщик вправе предоставить пояснения и/или предоставить уточнённую декларацию. Налоговые органы различных регионов по протоколу, составляемому по результатам встречи предоставляют налогоплательщикам различные сроки на предоставление пояснений или уточнение налоговых обязательств: 5 дней, 14 дней, 30 дней;
- не отрегулированы права и обязанности, как налогового органа, так и налогоплательщика;

К информационным письмам о выявленных рисках направляемых в адрес налогоплательщиков нет обязательных требований. Вызов на рабочую встречу не является рассмотрением материалов проверки и налоговый орган не констатирует факт налогового правонарушения, а только

информирует о известных фактах и имеющихся рисках по конкретным сделкам.

Диалог без возможности ознакомления с документами, подтверждающими доводы налогового органа вызывают у налогоплательщиков недоверие, в связи с чем налогоплательщики требуют:

- доказательств по вменяемым рискам;
- возможности ознакомиться с материалами, имеющимися у налогового органа подтверждающими выводы о возможном нарушении налогового законодательства;
- объяснения причин не составления актов камеральных проверок за соответствующие налоговые периоды по которым произведён вызов на дачу пояснений.

Необходимо отметить, что налоговый орган приглашает налогоплательщика не на рассмотрение материалов камеральной или выездной налоговой проверки и не для обвинения в налоговом правонарушении, а на диалог по фактам свидетельствующим о возможном нарушении налогового законодательства и озвучивает имеющиеся факты на основе аналитики применяемых цифровых инструментов налогового администрирования, проведённых мероприятий налогового контроля и/или поступивших материалов в рамках взаимодействия с различными службами и структурами, например от Министерства внутренних дел РФ или Следственного комитета РФ.

Вызов налогоплательщика за сроками проведения камеральной налоговой проверки, например, спустя 2 года объясняется требованиями налогового законодательства, нарушения, фиксируемые в актах проверок должны быть обоснованными и документально подтверждёнными. При отсутствии достаточных доказательств на дату завершения камеральной проверки налоговый орган не вправе составлять акт или вызывать налогоплательщика на рабочую встречу.

Точку в спорах с налогоплательщиками в отношении легитимности рабочей встречи и документов формируемых налоговой службой, поставил Верховный Суд РФ в Определении от 19.12.2022 №303-ЭС22-24525 по делу №А51-1979/2022:

- уведомление носит информационный характер и направляется налогоплательщику с целью самостоятельной оценки налогоплательщиком своих налоговых рисков;
- формы документов, фиксирующих результаты встреч налоговых органов с налогоплательщиками в рамках подпункта 4 пункта 1 статьи 31 Налогового кодекса РФ, законодательством не предусмотрены, в связи с чем, инспекция вправе самостоятельно составить протокол и отразить предмет встречи с налогоплательщиками;

– протокол заседания комиссии налогового органа также, как и уведомление носит информационный характер (фиксирует ход заседания) и сам по себе не возлагает на налогоплательщика каких-либо налоговых обязательств и не устанавливает обстоятельств, которые могут иметь значение для дальнейших мероприятий налогового контроля;

– действия инспекции по направлению оспариваемого уведомления соответствуют положениям норм Налогового кодекса РФ, действиями налогового органа на налогоплательщика не возложены незаконно какие-либо обязанности, обязательных предписаний не выдано, права общества не нарушены [5].

Положительными сторонами самостоятельного уточнения налоговых обязательств после проведения налоговым органом рабочих встреч и озвучивания на них установленных рисков, является отсутствие штрафов или применения смягчения в отношении штрафов, если уточнение производится в ходе проведения выездной налоговой проверки, а также возможность избежать уголовной ответственности по налоговым преступлениям.

Применяемый ФНС России риск-ориентированный подход в налоговом контроле с помощью аналитической составляющей, проведение работы по побуждению к добровольному уточнению налоговых обязательств налогоплательщиков имеющих налоговые риски, позволяет добросовестным налогоплательщикам удаленно общаться с налоговыми органами и в случае уточнения налоговых обязательств исключив из отчётности сомнительные операции избежать назначения выездной налоговой проверки и направить свои ресурсы на развитие бизнеса. Диалог между налоговыми органами и налогоплательщиком позволяет совершенствовать модели взаимодействия. Это ведет к росту доли поступлений в результате добровольного уточнения налоговых обязательств и повышению уровня налоговой дисциплины.

Список использованных источников:

1. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов. URL: https://data.nalog.ru/html/sites/www.new.nalog.ru/files/about_fts/og/pd2024.pdf(дата обращения: 20.06.2024).
2. План деятельности Федеральной налоговой службы на 2024 год и плановый период 2025-2029 годов (утв. Минфином России 18.01.2024 № 03-00-03/ВН-1623). URL: <https://fzakon.ru/dokumenty-ministerstv-i-vedomstv/plan-deyatelnosti-federalnoy-nalogovoy-sluzhby-na-2024-god-i-planovyy-period-2025---2029-godov/>
3. Аналитические материалы с аналитического портала ФНС России. URL: <https://analytic.nalog.gov.ru/> (дата обращения: 20.06.2024).
4. Доклад руководителя ФНС России Д.В. Егорова на расширенном заседании коллегии ФНС России «Итоги работы ФНС России за восемь месяцев 2023 года». URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/13878286/ (дата обращения: 10.06.2024 г.).
5. Определение Верховного Суда РФ от 19.12.2022 №303-ЭС22-24525 (по делу №А51-1979/2022). URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-19122022-n-303-es22-24525-po-delu-n-a51-19792022/>

Попова Екатерина Михайловна

Popova Ekaterina Mikhailovna

доктор экономических наук, профессор

Doctor of Economics, Professor

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: Popova57@mail.ru

Руденко Светлана Анатольевна

Rudenko Svetlana Anatolyevna

кандидат экономических наук, доцент

Candidate of Economics, Associate Professor

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: svrud2013@yandex.ru

**ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ АКЦИЙ КОМПАНИЙ
НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА
НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

**ASSESSMENT OF THE INVESTMENT ATTRACTIVENESS
OF SHARES OF OIL AND GAS COMPANIES
AT THE CURRENT STAGE**

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы инвестиционной привлекательности акций компаний нефтегазового сектора. Исследованы факторы, оказывающие наибольшее влияние на положение компаний.

Abstract: The article discusses the issues of investment attractiveness of shares of companies in the oil and gas sector. The factors that have the greatest impact on the position of companies are investigated.

Ключевые слова: акции, нефтегазовый сектор, рынок ценных бумаг.

Keywords: stocks, oil and gas sector, securities market.

Рассматривая общую ситуацию, отметим, что начало 2024 года на рынке российских акций характеризуется позитивными тенденциями. Индекс Московской Биржи растет и, к моменту написания статьи (апрель 2024г.), вырос с январского значения в 3132 п. до отметки 3470 п. Различные эксперты сходятся во мнении, что к концу года рынок акций может показать доходность порядка 20% годовых [1, 2]. Мы разделяем такое мнение, однако считаем, что это вероятно только если Центральный Банк РФ начнет снижать ключевую ставку. Отраслевые индексы так

же отражают умеренные позитивные тенденции. Изучив отраслевые индексы Московской биржи, мы пришли к выводу, что сегодня наиболее привлекательно выглядят акции нефтегазового и потребительского секторов. В рамках данной статьи остановимся на ценных бумагах нефтегазового сектора.

Рассматриваемый сектор рынка ценных бумаг РФ является ключевым по многим показателям, но именно нефтегазовые компании в наибольшей степени пострадали от введенных санкций, эффект от которых будет проявляться еще годы. Перечислим особенности данного сектора, на которые необходимо обращать внимание инвестору:

- Компании сектора зависят от состояния экономики в целом. При росте экономики акции нефтегазовых компаний всегда растут в цене и наоборот;
- Торговля нефтью и газом приносит наибольшие поступления в бюджет страны. С этим связан высокий уровень государственной поддержки компаний.
- Большинство компаний сектора выплачивают дивиденды своим акционерам;
- Для компаний этого сектора выгоден слабый рубль, так как значимая часть продукции отрасли идет на экспорт.

Развитие компаний рассматриваемой отрасли является устойчивым. Сегодня нефтегазовый сектор показывает на торгах стабильный среднедневной оборот порядка 84,5 млрд. руб. В 2023-2024 годах возобновились первичные публичные размещения компаний. Так, в 2023 году на рынок впервые вышли восемь компаний. Очень важно, что доходность по всем выпущенным на IPO акциям превысила доходность индекса Московской Биржи.

Перечислим основные факторы, оказывающие влияние на акции нефтегазового сектора в начале 2024 года. Начнем с факторов, которые могут способствовать снижению цен на акции (конечно, это негативный момент, но для пополнения портфеля может восприниматься и позитивно). Негативным фактором назовем возможное снижение цен на нефть из-за активизации усилий по соблюдению потолка цен и роста стоимости транспортировки. Однако большинство экспертов не ожидают обвального снижения цен [1, 2].

Для цен на газ характерен неустойчивый баланс спроса и предложения (очень большая корреляция с погодой), что может привести и к резкому снижению цен, и к существенному их росту. Этот фактор оценим как неопределенный.

Фактор курса рубля может не поддержать акции нефтегазового сектора. Компаниям выгоден падающий рубль, а большинство исследователей не ожидают резкого изменения курса рубля в первой половине 2024 года. Негативным фактором является и возросшая налоговая нагрузка, особенно на добычу конденсата. Так же не добавляют оптимизма планы по повышению НДС и налога на прибыль, которые активно обсуждаются.

Перейдем к позитивным экономическим факторам, которые должны выровнять ситуацию или даже позволить акциям компаний показать существенный рост в 2024 году. Ограничение добычи ОПЕК+ должно привести к умеренному дефициту на рынке, что поддержит цены на нефть. Этот фактор и должен не дать обвалиться ценам, о чем мы указывали выше. Появляются оптимистичные новости по отдельным компаниям. Так в этом году НОВАТЭК начал добычу газа на Северо-Часельском месторождении, это должно поддержать его акции. Положительно воспринимают инвесторы и новость о возможном выкупе 25% акций Лукойла у иностранных инвесторов, что подтолкнет цены акций к росту. Хорошая новость и о дроблении акций Транснефти.

Главным положительным фактором для компаний нефтегазового сектора назовем ожидания по выплате дивидендов за 2023 год. Дивиденды компаний рассматриваемой отрасли должны превысить дивидендные выплаты в других отраслях. По оценкам специалистов, в 2024 году российские компании могут направить на дивиденды порядка 4,8 трлн.р. (в 2023 году 2,6 трлн. р). Из них на дивиденды предприятий нефтегазового сектора приходится 3 трлн.р. (в прошлом году 1,7 трлн. р). Таким образом, очевидно, что для инвестора пока негативные ожидания по акциям нефтегазового сектора перевешивают позитивные. Однако, для долгосрочных инвесторов, которые зарабатывают не только на изменении курсов, но и на дивидендных выплатах сегодня сложилась неплохая ситуация.

Список использованных источников:

1. Официальный сайт компании БКС. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika>
2. Официальный сайт НАУФОР. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://naufor.ru>

Рикун Татьяна Николаевна

Rikun Tatyana Nikolaevna

Академия лидерства и администрирования

бизнес-процессов ФНС России – Нева

Academy of Federal Tax Service of Russian Federation

«Leadership Administration Business – Neva»

e-mail: tanyarikyn@mail.ru

Подгайко Екатерина Сергеевна

Podgaiko Ekaterina Sergeevna

Академия лидерства и администрирования

бизнес-процессов ФНС России – Нева

Academy of Federal Tax Service of Russian Federation

«Leadership Administration Business – Neva»

e-mail: espodgaiko@rambler.ru

ПОСТРОЕНИЕ ЕДИНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ НАЛОГОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

BUILDING A UNIFORM INFORMATION SYSTEM FOR TAX ADMINISTRATION

Аннотация: Налоговые органы постоянно используют и разрабатывают новые цифровые технологии, чтобы быть более эффективными и действенными для реализации основной стратегической цели, которая заключается в повышении уровня добровольного соблюдения налогоплательщиками налогового законодательства.

Abstract: Tax authorities are constantly using and developing new digital technologies to be more efficient and effective in achieving their core strategic goal of increasing voluntary compliance among taxpayers.

Ключевые слова: информационная система налогового администрирования, цифровизация, налоговый мониторинг.

Keywords: tax administration information system, digitalization, tax monitoring.

С использованием цифровых технологий изменяются повседневная жизнь человека, производственные отношения, структура экономики и образование, а также возникают новые требования к коммуникациям, вычислительным мощностям, информационным системам и сервисам. В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» готовится к запуску национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства» [1], в соответствии с которым планируется создание единой системы работы с данными для обеспечения роста экономики, инновационного развития отраслей и достижения технологического суверенитета страны.

Сегодня цифровая экономика – это экономическая деятельность, которая является результатом миллиардов ежедневных сетевых связей между людьми, предприятиями, устройствами, данными и процессами. Она обладает потенциалом для создания новых научных исследований и прорывов, создания новых рабочих мест, экономического роста и улучшения условий жизни людей, функционирования организаций. Цифровая экономика принимает форму и подрывает традиционные представления о том, как структурированы предприятия, как взаимодействуют фирмы и как потребители получают услуги, информацию и товары.

Федеральная налоговая служба России (далее – ФНС России) активно занимается созданием информационной системы цифровизации налогового администрирования и интеграции всех источников информации и потоков данных в единую информационную систему с последующим анализом этих данных на основе современных технологий обработки больших массивов информации. Применение цифровых инструментов налогового администрирования позволяет снижать административную нагрузку на бизнес, а также сохранять устойчивые темпы роста поступлений налоговых и иных доходов в бюджеты РФ.

В настоящее время налоговое администрирование находится на стыке цифровых решений, инноваций и технологий. Цифровизация налогового администрирования позволяет отказаться от традиционных форм проверок, и создать условия, когда уклонение от уплаты налогов становится невыгодным. Все транзакции с налоговым риском автоматически попадают в зону внимания налоговых органов через инструменты дистанционного мониторинга и предиктивной аналитики. Будущее ФНС России в условиях цифровой трансформации экономики заключается в развитии бесконтактных технологий контроля, незаметных для плательщика. При этом новые технические возможности налоговой службы позволяют успешно создавать такие инструменты для работы со всеми категориями бизнеса. Примером такого «незаметного» администрирования является налоговый мониторинг.

Внедрение налогового мониторинга во многом стало возможным благодаря реформе всей системы администрирования крупнейших налогоплательщиков. С 1 февраля 2019 года данная категория налогоплательщиков администрируется экстерриториально с учетом их специализации и потенциальных налоговых рисков, характерных для определенных отраслей экономики в девяти межрегиональных и тринацдцати межрайонных налоговых инспекций.

История развития системы налогового мониторинга зародилась в 2005 году в Голландии, Ирландии и Соединённых Штатах Америки. Называлось это горизонтальной системой мониторинга с соответствующими расширенными отношениями налогоплательщиков и налоговых органов.

В западных странах о допуске налоговых органов к управленческой отчетности крупных компаний пошла речь в начале 2000-х годов. Одной из причин экономисты, изучающие налоговые режимы, называли серию биржевых скандалов и крахов. В США это были знаменитые истории о поддельной отчетности энергетической компании Enron и телекоммуникационной WorldCom. В Голландии подобная неприятность вышла с одной из крупнейших розничных сетей Ahold.

В Голландии, кроме того, предпринимательское сообщество стало ощущать избыточное давление и внимание налоговых органов, а в ответ органы власти столкнулись со сложностями в получении корректной информации от компаний. И в 2005 году голландское государство решило, что не хочет или даже не имеет возможности брать на себя все риски, связанные с налоговыми платежами, и устанавливает, что управление рисками и предотвращение ошибок становится совместной ответственностью властей и предпринимательского сообщества. Система получила название горизонтальной системы мониторинга с расширенными отношениями налогоплательщиков и налоговых органов. Голландское предпринимательское сообщество, убедившись в эффективности системы горизонтального мониторинга, характеризует ее как «мягкий налоговый инструмент» – как в мировой политике культурное и информационное воздействие называется инструментами мягкой силы.

Другой страной, взявшейся за горизонтальный мониторинг, стала Ирландия, где высока доля налоговых резидентов, не ведущих серьезной деятельности на территории страны. Ирландские налоговые органы выработали важные принципы, связанные с горизонтальным мониторингом. В частности, присоединение к системе не означает, что у компании в прошлом были какие-либо проблемы с налогами, точно так же, как и выход из этой системы не будет означать, что проблемы возникли. Налоговые органы с помощью горизонтального мониторинга убеждаются: то или иное решение менеджмента компании продиктовано ее бизнес-интересами, а не попыткой налоговой оптимизации. Не последнюю роль играет и тот факт, что, открывшись перед условно посторонним взглядом, сам налогоплательщик начинает лучше понимать собственный бизнес.

Среди других плюсов – налоговые органы перестают быть подозрительными к открытой компании и осуществляют существенно меньшее вмешательство в ее бизнес. Со стороны бизнеса такая открытость просто выгодна: снижается стоимость обслуживания налоговых платежей, легче выявить и устраниить недостатки в налоговом администрировании.

В России pilotный проект стартовал в декабре 2012 года. Соглашения с ФНС заключили «Интер РАО ЕЭС», «РусГидро», МТС, российское представительство Ernst&Young (EY) и «Северсталь». Итоги проекта были

признаны удачными и в начале ноября 2014 г. Президент России В.В. Путин подписал Федеральный закон № 348-ФЗ, которым введен добровольный превентивный налоговый контроль для крупных организаций – налоговый мониторинг. Закон вступил в силу с 01.01.2015, а ряд его положений, касающихся консолидированной группы налогоплательщиков, – с 01.01.2016.

Данным законом в первую часть Налогового кодекса РФ был введен новый раздел V.2 «Налоговый контроль в форме налогового мониторинга», который определяет порядок перехода и проведения налогового мониторинга налогоплательщиков.

Правительством РФ 21 февраля 2020 года была утверждена Концепция развития и функционирования системы налогового мониторинга, (далее – Концепции развития и функционирования) основная цель которой состоит в определении путей и способов цифровизации налогового контроля на основе применения риск-ориентированного подхода, направленных на проверку высокорисковых операций плательщиков с учетом отраслевой специфики с последующей интеграцией функции государственного налогового контроля в корпоративные информационные системы плательщиков. Развитие налогового мониторинга позволит обеспечить:

- добровольную, правильную и своевременную уплату налогов, сборов и страховых взносов в бюджет;
- повышение эффективности налогового контроля;
- снижение административного бремени для плательщиков (отказ от налоговых проверок, сокращение сроков проведения мероприятий налогового контроля).

В настоящее время налоговый мониторинг признан лучшей международной практикой цифрового взаимодействия бизнеса и государства. Количество компаний, выбирающих данный способ взаимодействия с налоговым органом, ежегодно растет более чем на 20% и в дальнейшем будет с каждым годом увеличиваться. Планомерное увеличение количества участников налогового мониторинга наблюдается ежегодно, и ожидается, что в ближайшие годы такая тенденция сохранится, что связано с несколькими факторами:

✓ Во-первых, с 2021 года постепенно снижаются требования к компаниям для вступления в налоговый мониторинг. Подготовлен законопроект по повторному уменьшению суммовых критериев: выручка и активы должны составлять не менее 800 млн рублей, а сумма уплаченных налогов – не менее 80 млн рублей.

✓ Во-вторых, расширяется список компаний, которые освобождены от соблюдения данных критериев. Сейчас к ним относятся участники соглашений о защите и поощрении капиталовложений и промышленных кластеров, компании особых экономических зон и территорий опережающего

развития, а также свободного порта Владивосток или Арктической зоны. Планируется отмена критериев для государственных и муниципальных учреждений.

✓ В-третьих, крупный бизнес отмечает комфортные условия работы в данной форме налогового контроля. Многие ценят возможность снижения налоговых рисков, сокращения временных и финансовых затрат, получения обратной связи от налогового органа в формате мотивированного мнения и открытый диалог с ФНС России.

С 2016 года количество участников налогового мониторинга выросло с 7 компаний до 568 представителей крупного и среднего бизнеса из 20 различных отраслей экономики. На сегодняшний день число потенциальных (будущих) участников налогового мониторинга превышает отметку в 7 тысяч. Участие в налоговом мониторинге способствует не только выстраиванию доверительных отношений с налоговой службой, но и развитию вертикальной системы управления налогообложением, унификации системы внутреннего контроля и принципов налогового и бухгалтерского учета, формированию единого налогового информационного пространства, что повышает уверенность в том, что компании правильно и точно исполняют свои налоговые обязательства.

В ближайшие годы налоговый мониторинг будет развиваться по следующим направлениям:

- развитие единой цифровой интеграционной платформы
- разработка цифрового профиля холдинга
- разработка мер государственной поддержки.

При налоговом мониторинге налоговые проверки заменяются онлайн-взаимодействием на основе удаленного доступа к информационным системам налогоплательщика и его бухгалтерской, налоговой отчетности. Так, налоговому органу может быть предоставлен любой из способов информационного взаимодействия: предоставление отчетности через витрину данных, удаленное рабочее место и по телекоммуникационным каналам связи через оператора электронного документооборота (до 01.01.2025). Перечисленные способы имеют ряд недостатков, в частности, неунифицированный интерфейс «витрин», дополнительные финансовые и временные затраты при привлечении посредника–оператора электронного документооборота, отсутствие автоматизации документооборота.

Решением данной проблемы стало введение в эксплуатацию в 2023 году интеграционной платформы «Налоговый мониторинг». Переход к интеграционной платформе позволяет полностью автоматизировать обмен документами и ускорить обработку рутинных процессов, делает обмен данными более удобным и безопасным. Платформа обеспечивает централизованный сбор данных, которые позволяют проводить экономический анализ

на одной площадке для различных категорий – отраслей, регионов, организаций, видов деятельности, производимой продукции и сырья. Отдельно разрабатывается цифровой профиль холдинга, в который будет входить информация о структуре и схеме владения, формировании производственных и логистических цепочек внутри холдинга, пространственно-географическом анализе объектов инфраструктуры.

Как отметила Крашенинникова М.А., начальник Управления налогового мониторинга ЦА ФНС России: «Основной акцент нашего дальнейшего развития – это работа с большим составом качественных данных, собранных на единой платформе, которая позволит проводить всесторонний анализ различных отраслей экономики и мониторинг фактического влияния мер государственной поддержки на налоговую нагрузку и поступления в бюджет» [2].

В настоящее время разработано более 30 сервисов, которые обеспечивают возможность взаимодействия систем, сервисы по работе с документами на стороне налогоплательщика, сервисы по истребованию документов, сервисы для построения цифрового профиля отрасли (холдинга), аналитические сервисы для анализа экономических показателей для реализации автоматизированной функции налогового контроля и их состав в дальнейшем будет расширяться. Создано рабочее место участника налогового мониторинга, которое представляет собой полноценный аналитический инструмент, где компания сможет получать исчерпывающую информацию о результатах обработки документов и запросов, направленных в ее информационную систему, что позволит компаниям оперативно проводить полноценный анализ своей работы, контролировать внутренние процессы и принимать взвешенные бизнес-решения.

Помимо взаимодействия с информационными системами участников налогового мониторинга запланирована глубокая интеграция с другими системами для формирования единой среды (цифровыми сервисами, онлайн-платформами). Интеграция приведет к тому, что все транзакции, которые осуществляются, в том числе, третьими лицами, будут прозрачными и доступными для автоматического контроля, что позволит создать сеть доверия для добровольного соблюдения налогового законодательства.

Налоговый мониторинг как одна из форм налогового контроля продолжает активно развиваться, являясь новой реальностью современного цифрового мира. Перевод взаимодействия с ФНС России на режим налогового мониторинга позволит наладить открытый и конструктивный диалог с налогоплательщиком и способствовать развитию эффективных партнерских взаимоотношений. Новые подходы к автоматизации налогового контроля помогают точно оценить корректность сформированных показателей налоговой отчетности, упростить механизм взаимодействия и сформировать единое пространство доверия.

Список использованных источников:

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=475991&dst=1000000001&cacheid=22B10F1513BF2CDE13CE98503C21B302&mode=sp> (дата обращения 10.06.2024 г.).
2. ФНС России обозначила основные акценты развития налогового мониторинга на ближайшие годы. Материалы образовательного портала по налоговому мониторингу [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://налоговыймониторинг.рф/novosti/fns-rossii-oboznachila-osnovnye-aktsenty-razvitiya-nalogovogo-monitoringa-na-blizhayshie-gody/> (дата обращения 10.06.2024 г.).

УДК 658.562.3

Скрипко Лариса Евгеньевна

Skripko Larisa Evgen'evna

доктор экономических наук, профессор

Doctor of Economics, Professor

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: spbguef-2011@rambler.ru

РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОЕ МЫШЛЕНИЕ В СТАНДАРТАХ ISO

THE RISK-BASED THINKING IN ISO

Аннотация: Управление рисками не является новой отраслью знаний, но широкое распространение на уровне международных стандартов данное направление менеджмента получило только в последние десятилетия. Существенное влияние на повышение интереса к риск-менеджменту оказали последствия пандемии и исследования, показывающее существенное влияние психосоциальных опасностей на результаты работы организаций.

Abstract: Risk management is not a new branch of knowledge, but this area of management has become widespread at the level of international standards in the last decade. The consequences of the pandemic and studies showing the significant impact of psychosocial hazards on the performance of organizations had a significant impact on increasing interest in risk management.

Ключевые слова: риск-ориентированное мышление, психосоциальные опасности, влияние человеческого фактора, благополучие.

Keywords: risk-based thinking, psychosocial hazards, influence of the human factor, psychological health, safety at work.

Международная организация по стандартизации (ISO) активно участвует в разработке и продвижении стандартов по менеджменту рисков.

В настоящее время требования к риск-менеджменту представлены не только в самостоятельных стандартах, как, например, [1; 2], но и являются неотъемлемой частью многих управленческих стандартов [3-5 и других]. Кроме того, управление рисками является частью реализации проактивного поведения организаций и формирования риск-ориентированного мышления, являющееся основой построения различных систем менеджмента. При этом формирование риск-ориентированного мышления (или мышления «сквозь призму рисков») считается неотъемлемой частью результативного функционирования системы менеджмента, устойчивого развития компании и поддержания непрерывности бизнеса, поскольку предполагает выявление потенциально возможных несоответствий, анализ причин таких несоответствий, а также осуществление действий по предотвращению их возникновения и снижению существенности влияния на достижение поставленных целей. В соответствии с современными взглядами, вошедшими в международные стандарты, менеджмент становится превентивным, то есть ориентированным на модель предупреждения появления негативных ситуаций, и использующим механизмы гарантирования достижения намеченных целей и запланированных результатов [6].

При этом ключевыми требованиями стандартов являются способность руководства организации планировать и осуществлять действия в ответ на риски и возможности. Учет, как рисков, так и возможностей создает основу для повышения результативности системы менеджмента, достижения более высоких результатов и предотвращения негативных эффектов [3]. Согласно требованиям, приведенным в [7], риск – это влияние неопределенности на ожидаемый результат, и любая неопределенность может иметь положительное или отрицательное влияние. Положительное отклонение, возникающее из риска, может создать дополнительные возможности, но не каждое положительное влияние приводит к появлению возможностей. Возможности могут возникать и как результат ситуации, благоприятной для достижения желаемого эффекта, например, как совокупность обстоятельств, позволяющих организации привлечь потребителя, разработать новую продукцию и услуги, снизить количество отходов или повысить производительность.

Следует отметить, что применительно к риск-менеджменту, например, стандарт ISO 9001 ориентирован не столько на отдельные действия в определенных негативных ситуациях или обстоятельствах, сколько на создание единой системы управления рисками, как на уровне всей организации, так и на уровне отдельных процессов, улучшений и любых изменений [8]. При работе с рисками фокус устанавливается не только на результат, т.е. «снижение негативного влияния событий, а на сам процесс – выделение, систематизирование, мониторинг существующих проблем и определение вероятности их появления. Это снова возвращает к необходимости активного вовлечения высшего

руководства: менеджмент рисков следует рассматривать не как исключительно рутинную деятельность исполнителей, а в первую очередь как непосредственную функцию высшего руководства, реализация которой будет способствовать достижению целей, постоянному улучшению, повышению удовлетворенности заинтересованных сторон» [9, с. 231].

В настоящее время ISO уделяет активное внимание управлению психо-социальными опасностями и благополучием, а также связанным с ними психо-эмоциональным рискам [10], влияющим на формирование комфорта и удовлетворенности результатами профессиональной деятельности, поскольку довольные и благополучные работники, сильнее вовлечены в деятельность организации, мотивированы и практически всегда получают более высокие результаты при выполнении производственных заданий, чем их недовольные и неблагополучные коллеги [11]. И кроме того, в последнее время реализацию множества разнообразных рисков, связывают с влиянием человеческого фактора. Стандарты связывают вероятность возникновения подобных рисков с тремя группами аспектов: организацией работы, социальными факторами на работе и рабочей средой, оборудованием и опасными задачами.

Психоэмоциональные риски определяются как сочетание вероятности возникновения опасностей, связанных с работой, психосоциального характера, тяжести травм и плохого состояния здоровья. Необходимо отметить, что реализация психоэмоциональных рисков приводит не только к снижению качества жизни и потере здоровья людей, но и может иметь существенные негативные последствия и для компании в целом, и для общества. Например, повышенный стресс диспетчеров электростанций или врачей-хирургов может привести к возникновению ошибок, результатом которых будут аварии, катастрофы и смертельные случаи. Существенным фактором, отличающим управление психоэмоциональными рисками от управления другими видами рисков, является совместная деятельность руководства организации и самих работников. Еще одной ключевой особенностью управления психоэмоциональными рисками является комплексность воздействия, когда одновременно с задачей снижения уровня таких рисков, есть возможность повлиять и на другие показатели работы организации. Например, определение рабочих ролей, надзорных действий и требований к производительности для минимизации путаницы и двусмысленности позволяет оптимизировать процессы организации, а демонстрация приверженности руководства организации обеспечению благоприятных, уважительных условий труда и сохранению конфиденциальности – улучшает организационный климат, способствует командному взаимодействию и снижает текучесть персонала.

В целом, управление психоэмоциональными рисками позитивно влияет на все организационные процессы, приводит к росту производительности труда и снижает количество ошибок, связанных с человеческим фактором.

Список использованных источников:

1. ISO 31000:2009 Risk management – Principles and guideline.
2. ISO/PAS 45005:2020 Occupational health and safety management – General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic.
3. ISO 9001:2015 Quality management systems – Requirements.
4. ISO 14001:2015 Environmental management systems – Requirement with guidance for use.
5. ISO 22000:2005 Food safety management systems – Requirements for any organization in the food chain.
6. Скрипко Л.Е. Менеджмент рисков в проекте стандарта ISO 9001 версии 2015 года / Сборник материалов международной научно-практической конференции «Национальные концепции качества: повышение качества в обеспечении конкурентоспособности экономики». – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2015. – С. 168-171.
7. ISO 31000:2018 Risk management – Principles and guideline.
8. Скрипко Л.Е. Мысление сквозь призму рисков. Связь менеджмента рисков, качественного менеджмента и общего управления организацией // Методы менеджмента качества. – 2017. – №6. – С. 26-33.
9. Скрипко Л.Е., Юркина Е.С. Пересмотр стандартов на СМК для поставщиков аэрокосмической индустрии на основе ISO 9001 версии 2015г.: проблемы внедрения и сертификации. // Менеджмент качества. – 2015. – №3(31). – С. 230-235.
10. ISO 45003:2021 Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks.
11. Скрипко Л.Е. Управление безопасностью и охрана здоровья в условиях пандемии // Стандарты и качество. – 2021. – №3. – С. 40-52.

УДК 37.018.4

Славецкая Нина Степановна
Slavetskaya Nina Stepanovna

кандидат экономических наук, доцент
Candidate of Economics, Associate Professor

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: nslavetskaya@mail.ru

ПОДГОТОВКА К СТУДЕНЧЕСКИМ ПЕРЕГОВОРНЫМ ТУРНИРАМ

PREPARATION FOR STUDENT NEGOTIATION TOURNAMENTS

Аннотация: Статья посвящена опыту подготовки студенческих переговорных турниров в СПбГЭУ для бакалавров и магистрантов, которые позволяют развивать бизнес-навыки обучаемых, востребованные для профессиональной деятельности.

Abstract: The article is devoted to the experience of conducting negotiation tournaments at St. Petersburg State Economic University for bachelors and master students.

Negotiation tournaments allow developing business skills for students that are in demand for professional activities.

Ключевые слова: бизнес-навыки, магистранты, переговорный турнир, критерии оценки.

Keywords: business skills, master students, negotiation tournament, evaluation criteria.

Для развития бизнес-навыков магистрантов прекрасно подходят студенческие переговорные турниры, где в командах студенты ведут переговоры исходя из ролей, заданных переговорным кейсом. Подобные турниры нацелены на развитие управленческих, переговорных навыков, аргументации и риторики, креативного мышления, а также на выявление лучших переговорщиков. В СПбГЭУ турниры по переговорам с международным контрагентом проводились в 2022 и 2023 годах, что позволяет сделать определенные выводы по подготовке к переговорному турниру как для участников, так и для организаторов турнира, причем особенное внимание уделяется объективной оценке переговорных поединков.

В рамках самого переговорного турнира переговорным студенческим командам надо проанализировать выданный кейс и сформировать цели будущих переговоров в сжатые сроки (как правило, 10-15 минут). Рекомендации для наилучшей подготовки переговорных команд изложены в таблице 1.

Таблица 1 – Рекомендации участникам при анализе переговорного кейса

Последовательность анализа	Пояснение
1. Чья позиция на самом деле сильнее: ваша или контрагента?	Что плохого будет, если не договоритесь?
2. Определить интересы сторон	Чего на самом деле вы хотите?
3. Каковы ваши альтернативы и альтернативы контрагента?	Подготовить план Б для себя и попытаться предположить каким будет план Б для контрагента
4. Какие средства и ресурсы у вас есть для улучшения вашей позиции?	Анализ сильных/слабых сторон позиций сторон
5. Дедлайн ваш и контрагента	Ключевые временные сроки сделки

От выбранных целей команды строят свои переговорные стратегии. Рекомендации по формулированию целей:

1. Цели должны быть максимально конкретные, прозрачные и реалистичные.
2. У цели должен быть временной горизонт и количественное выражение (лучше в деньгах).

3. Цели должны быть привязаны к кейсу и отталкиваться от интересов сторон

4. Целей может быть несколько (основная и второстепенные).

Цели записываются командами перед переговорами на листе и передаются экспертам жюри, чтобы по итогам переговорного поединка можно было судить об их достижении.

Ход самого переговорного поединка, который обычно укладывается в 10 минут, делится на следующие этапы:

1. Представление (с упоминанием должностей) сторон;

2. Установление контакта с контрагентом (через small talk);

3. Представление позиций контрагентов;

4. Обмен аргументами и обработка возражений (приведение сильных аргументов и выдвижение предложений, выгодных обоим сторонам);

5. Фиксация договоренностей.

По итогам переговорного поединка эксперты жюри заполняют оценочные листы, выделяют победителя и дают обратную связь обоим командам.

Для организаторов турнира основными задачами являются проведение организационных собраний и тренировочных поединков для будущих участников, подготовка переговорных кейсов для турнира, приглашение и инструктирование экспертов жюри, и самое трудное – формирование оценочных листов жюри на основе выбранных критериев. Критерии оценивания переговорных турниров могут выглядеть в развернутом виде следующим образом:

1. Общий ход переговоров

1.1. Слаженность командной игры

1.2. Следование деловому этикету

1.3. Достижение поставленных самостоятельно целей

2. Установление контакта

2.1. Умение устанавливать контакт. Small talk

2.2. Применение активного слушания

2.3. Умение поддерживать зрительный контакт

3. Подготовленность к переговорам

3.1. Четкость сформулированной цели реализации переговорного процесса (цели коррелируют с кейсом)

3.2. Умение правильно задавать вопросы и выявлять интересы партнера

4. Выдвижение предложений

4.1. Умение заинтересовать партнера в сотрудничестве

4.2. Умение использовать язык выгод и сильные аргументы

5. Ответы на возражения и вопросы

5.1. Умение отвечать на возражения партнера

5.2. Умение применять тактические приемы управления переговорами (в т.ч. паузы, манипуляции, НЕ монолог)

Критерии оценивания переговорных турниров могут выглядеть в сжатом виде следующим образом:

1. Следование деловому этикету (в т.ч. с учетом особенностей деловой культуры страны контрагента). Установление контакта с контрагентом. Ведение Small talk Применение активного слушания, умение поддерживать зрительный контакт.

2. Умение задавать вопросы и выявлять интересы контрагента, отвечать на его возражения, применение тактических переговорных приемов

3. Обсуждение финансовых условий сделки

4. Выдвижение (ясных, обоснованных) аргументов в пользу своей позиции

5. Реалистичность поставленных целей и фиксация достигнутых сторонами договоренностей

Для того, чтобы сохранить принципы оценивания переговорных поединков, предлагаются анаграммы:

русскоязычная КВАРК:

К контакт/кросс-культура/контроль/команда

В вопросы

А аргументы/активность

Р реалистичность

К конкретность/коммерческие условия

англоязычная REACT:

R reality / result – реалистичность и достижение результата

E etiquette – деловой этикет, учет кросс-культурных особенностей

A arguments – аргументы

C conditions – учет заданного кейса и финансовых условий сделки

T tactics – использование переговорных приемов

Таким образом, использование анаграмм КВАРК или REACT позволяет поставить приоритеты при выборе критериев для оценки переговорного поединка, так как в полной мере отражает спектр бизнес-навыков, которые должны продемонстрировать студенты – участники переговоров.

Список использованных источников:

1. Панфилова А.В. Игровое моделирование в деятельности педагога. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 368 с.

2. Славецкая, Н.С. Активизация учебного процесса магистрантов при помощи деловых игр / Н.С. Славецкая // Императивы устойчивого развития социально-экономической системы: между теорией и практикой: Сборник докладов профессорско-преподавательского состава по материалам XII Национальной научно-практической конференции института магистратуры с международным участием, Санкт-Петербург, 19-20 апреля 2023 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. – С. 95-99. – EDN UDWKAP

3. Сулейманкадиева, А.Э. Управление знаниями и непрерывное развитие персонала: учебное пособие / А.Э. Сулейманкадиева, М.А. Петров, М.А. Гриднева. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. – 128 с. – ISBN 978-5-7310-6059-2. – EDN JTEVFR

УДК 338.2

Трейман Марина Геннадьевна
Treyman Marina Gennadyevna

доктор экономических наук, доцент
Doctor of Economics, Associate Professor
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: britva-69@yandex.ru

**ИССЛЕДОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ, ХАРАКТЕРНЫХ
ДЛЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И ПРОИЗВОДСТВ**
**STUDY OF INNOVATION DEVELOPMENT TOOLS SPECIFIC
TO TECHNOLOGICAL PROCESSES AND PRODUCTION**

Аннотация: В исследовании представлены особенности организации и развития технологических инноваций в Российской Федерации. Рассмотрены наиболее интересные инструменты инновационного развития, оказывающие влияние на производственные и технологические процессы. Представлены особенности технологического уклада и определены статистические показатели инновационной активности организаций России.

Abstract: The study presents the features of organization and development of technological innovation in the Russian Federation. The most interesting tools of innovative development that influence production and technological processes are presented. The features of the technological mode are presented and statistical indicators of innovation activity of Russian organizations are determined.

Ключевые слова: инновации, технология, производственные предприятия, программы развития, инновационная активность.

Keywords: innovation, technology, manufacturing enterprises, development programmers, innovation activity.

Инновации на сегодняшний день является перспективным направлением экономического развития для любых предприятий и компаний. В первую очередь, инновации являются точками роста и позволяют современным компаниям развиваться в технологическом ключе. Согласно теории технологических укладов для развития общества инновации, сущ-

ственны и необходимы. Они дают возможность улучшать позиции компаний и влияют на ее место на рынке, а также на показатели конкурентоспособности [5, с. 281].

Изменение инновационной активности предприятий Российской Федерации в динамике представлены на рисунке 1.

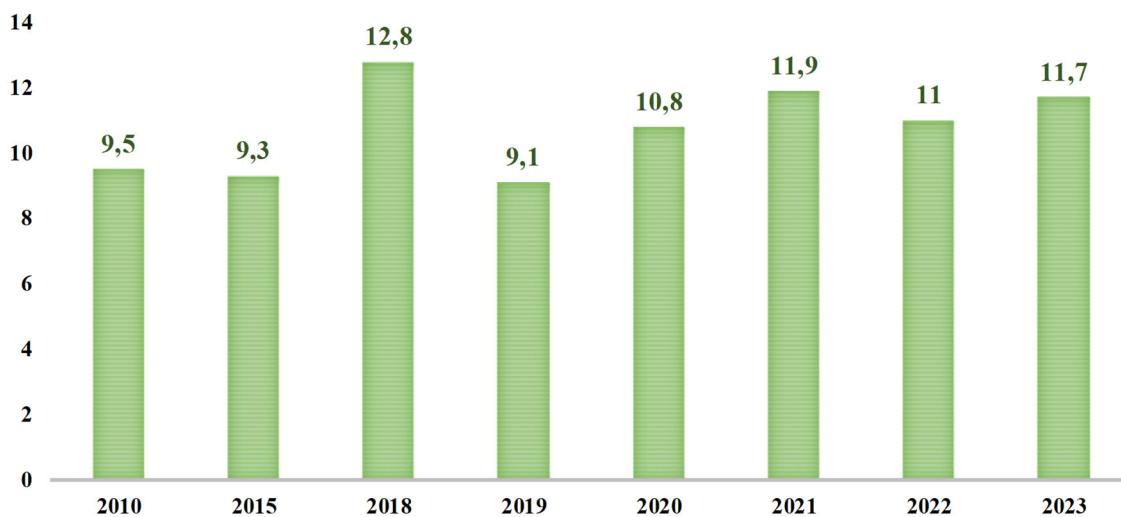


Рисунок 1 – Динамика показателей инновационной деятельности, %

Средний показатель инновационной активности по годам колеблется в диапазоне 10,5-12%. В целом отмечается положительная динамика, что свидетельствует об интересе компаний к инновационному развитию и повышению инновационного потенциала [3, с. 58].

Статистические данные, представленные на рисунке 2, отражают динамику и рост объемов инновационной продукции, работ и услуг.



Рисунок 2 – Объем произведенных инновационных услуг, товаров, работ в России за 2023 год, млрд. руб.

В таблице 1 рассмотрены инструменты и перспективы развития инновационной технологической деятельности в Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Таблица 1 – Тренды развития технологических инноваций в России

Наименование	Описание
Искусственный интеллект генеративного типа	Искусственный интеллект данного типа позволяет создавать алгоритмы управления, а также работать и преобразовывать различные типы информации (генерировать тексты, решать задачи различной сложности и т.д.). В ближайшем будущем отметим массовое использование ИИ в различных сферах жизни общества: в промышленности, для развития бизнес-технологий, в индустрии развлечений.
Дипфейки и виртуальные двойники	Позволяют создать цифровые копии любого процесса, что даст возможность развивать технологические процессы. Данные технологии в полной мере позволяют задействовать виртуальную реальность, в первую очередь она применяется для прогнозирования и создания новых метавселенных [2, с. 7].
Беспилотники	Использование беспилотников при конструировании и пилотировании автомобильного транспорта. Управлять беспилотниками будет ИИ.
Платформенное мышление и экосистемный подход	Необходимо перестраивать экосистемную модель бизнеса, что позволяет диверсифицировать риски и сокращать трудоемкость и издержки для различных форм бизнеса, в том числе и для промышленного производства. Наибольшей всплеск платформенной экономики пришелся на 2020 год и в настоящее время она продолжает планомерно развиваться [4, с. 133].
Государственный проект «озеро данных»	Данный проект называется Госдата.хаб, при этом данные будут использовать как в государственных целях, так и в целях решения бизнес-задач. Планируемая дата запуска – 2025 год.
Внедрение 3-D печати (аддитивные технологии)	Активно используется для технологического развития: изготовление деталей и в машиностроении данная технология получила широкое распространение, особенно в промышленном производстве. Использование технологии менее затратно, поскольку дает возможность прогнозировать свойства и технические параметры деталей и других инженерных решений. Аддитивные технологии определяются механизмом поэтапного добавления материала на основу, что является промышленной 3-D печатью. Основной технологией является прототипирование. Данная технология позволяет создавать сложные формы, снижать вес деталей, при этом они не будут терять в таком важном качестве как прочность [1, с. 52]. При этом метод является экологичным, поскольку образуется минимальное количество отходов. Моделирование проектируется с помощью САПР, а далее программное обеспечение делит модель на тонкие слои (диапазон толщины от 20 до 100 мкм), после чего осуществляется печать на 3-D принтера. Данная технология активно развивается благодаря центру аддитивных технологий «Ростеха» [7, с. 132].

Окончание табл. 1

Наименование	Описание
Алгоритм распознавания лиц	Этот способ позволяет идентифицировать человека по лицу с применением нейронных сетей. Данная технология используется в смартфонах. Эту технологию используют бизнес, а также силовые структуры. Бизнес использует эти технологии для реализации оплатных механизмов и формирования системы идентификации покупателей. Возможно использовать эту технологию в медицинских и образовательных сферах. Процесс состоит из 2-х этапов: поиск лица и распознавания. За последние 5 лет система обновлялась и совершенствовалась, при этом качество распознавания улучшилось в 50 раз [6, с. 122]. Эту технологию можно отнести к инновационной, ее разрабатывают и совершенствуют такие компании-гиганты как Amazon, Facebook, Google, Microsoft, IBM. Технология активно применяется в промышленности для организации системы безопасности на промышленном предприятии.

Для стабильного инновационного развития страны необходимо:

1. Улучшить организацию системы патентования и защиты инновационных идей, что позволит юридически защищать новые технологии и стимулировать инноваторов к разработке и внедрению инноваций.
2. Создать инновационную инфраструктуру для развития инновационной деятельности на территориях регионов.
3. Государству необходимо стимулировать и развивать не только фундаментальные исследования, но и прикладные разработки.
4. Наиболее перспективными инструментами для технологического развития являются: аддитивные технологии, технологии распознавания лиц, дипфейки, использование беспилотников в транспортной сфере, применение ИИ и экосистемного подхода.

Список использованных источников:

1. Рогалев, Н.Д. Технологические инновации в техническом университете. – М.: Изд-во МЭИ, 1997. – 315 с.
2. Козлов, К.К., Соколов, Д.Г., Юдаева, К.В. Инновационная активность российских предприятий. – М., 2004. – 18 с.
3. Сомина, И.В. Технологические инновации в России: инвестиционное обеспечение и экономическая эффективность: монография. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. – 146 с.
4. Gautschi, H., Gautschi, D.A. Technological innovation and economic transformation: a method for contextual analysis. – New York: Palgrave Macmillan, 2016. – 196 с.
5. Гумерова, Г.И., Шаймиева, Э.Ш. Прямые иностранные инвестиции и технологические инновации: сущность, динамика, взаимодействие: (региональный аспект). – Казань: Казанский государственный университет, 2009. – 285 с.

6. Батчаева, К.Х., Бойкузиеv, X.X., Васильева, Е.И. Наука, инновации, образование: актуальные вопросы и современные аспекты: монография / Международный центр научного сотрудничества «Наука и просвещение». – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2022. – 147 с.

7. Бендерский, Г.П., Федоров, В.К., Луценко, А.В. Промышленные технологии и инновации: монография / Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)» (МАИ). – Москва: Дашков и К°, 2018. – 930 с.

УДК 336.5

Федосов Виталий Анатольевич

Fedosov Vitaly Anatolievich

кандидат экономических наук

Candidate of Economics

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

e-mail: fedosov.vitali@gmail.com

Емельянова Виктория Алексеевна

Emelianova Viktoria Alexeevna

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

St. Petersburg State University of Economics

Программа «Государственные и муниципальные финансы»

Master program «State and municipal finances»

e-mail: vika_emelyanova_15@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ НА РАЗВИТИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

INFLUENCE OF STATE FINANCIAL SUPPORT ON THE DEVELOPMENT OF THE AGRICULTURAL COMPLEX OF THE LENINGRAD REGION

Аннотация: в статье на основе моделирования обычным методом наименьших квадратов проанализировано влияние бюджетной поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей в Ленинградской области на объем валовой продукции сельского хозяйства региона.

Abstract: the article, based on ordinary least squares modeling, analyzes the impact of budget support for agricultural producers in the Leningrad region on the volume of gross agricultural output in the region.

Ключевые слова: государственная финансовая поддержка, агропромышленный комплекс, регрессионный анализ, валовая продукция сельского хозяйства.

Keywords: state financial support, agro-industrial complex, regression analysis, gross agricultural output.

Экономическая поддержка агропромышленного комплекса (далее – АПК) играет существенную роль в политике государства. В России, как и в большинстве развитых стран, государственная поддержка становится основой аграрной политики. Органы власти, наряду с обеспечением свободного рынка, формирующего конкурентные отношения в аграрной сфере и смежных отраслях, осуществляют активное государственное регулирование данной отрасли [2, с. 137-138]. В 2022 году была утверждена Стратегия развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов РФ [1]. Документами стратегического планирования также являются государственные (муниципальные) программы на всех уровнях власти в России в данной сфере. Экономические методы государственной поддержки АПК можно разделить на прямые и косвенные. Несмотря на значимость косвенных методов, в проведенном исследовании мы уделили большее внимание прямым мерам государственной финансовой поддержки АПК на региональном уровне.

Объем валовой продукции АПК Ленинградской области в 2023 году составил 410,2 млрд руб., из них 129,1 млрд руб. – сельское хозяйство, 266,1 млрд руб. – пищевая и перерабатывающая промышленность, 15 млрд руб. – рыбохозяйственный комплекс [3; 4]. В объеме продукции сельскохозяйственной отрасли Северо-Западного федерального округа на Ленинградскую область приходится 34,3%, в объеме всей страны – 1,55%.

В Ленинградской области государственная финансовая поддержка АПК включает в себя субсидии и гранты, которые ежегодно получают порядка 400 сельскохозяйственных товаропроизводителей, что составляет 28-30% всех производителей в АПК (без личных подсобных хозяйств). Общий размер государственной финансовой поддержки АПК Ленинградской области в 2023 году составил 6033,4 млн руб., что на 988,1 млн руб. больше, чем в 2022 году [5]. В целом с 2007 по 2023 годы финансирование отрасли выросло на 76,8% с учетом инфляции. Большая часть исследований государственной финансовой поддержки АПК в субъектах РФ сфокусирована на анализе динамики и структуры расходов бюджета, выполнении показателей государственных программ. Транченко М.Б. предлагает модель финансирования АПК региона, в которую помимо объема производства сельскохозяйственной продукции включен ряд макроэкономических факторов [6, 148].

С нашей точки зрения, эффективность бюджетной поддержки АПК Ленинградской области можно оценить через ее влияние на экономические показатели и, главным образом, на объем валовой продукции сельского хозяйства. Составим функцию зависимости, исключив прочие факторы влияния:

$$Y_t = f(X_t), \quad (1)$$

где Y_t (результативный признак) – объем валовой продукции сельского хозяйства Ленинградской области, X_t (факторный признак) – размер государственной финансовой поддержки АПК Ленинградской области.

Построим модель парной линейной и нелинейной регрессии на основе метода наименьших квадратов. По итогам парной линейной регрессии (уравнение вида $Y_t = a + b * X_t$) параметры модели достоверные. Во-первых, оценка с помощью F-критерия Фишера говорит о том, что коэффициент детерминации (R -квадрат) значим, так как F (43,30) больше F табличного (4,54). Во-вторых, оценка статистической значимости коэффициентов регрессии по методу t-критерия Стьюдента подтвердила существенность коэффициента регрессии – t (6,58) больше t табличного (2,13). В-третьих, с вероятностью 95% коэффициент регрессии находится в пределах от 11,68 до 22,87. В доверительный интервал не входит ноль, что так же подтверждает достоверность коэффициента регрессии.

Коэффициент детерминации (R -квадрат) равный 0,74, позволяет говорить о хорошем уровне достоверности модели, хотя и находится на нижней границе диапазона общепринятых высоких значений (от 0,7 до 1). Средняя ошибка аппроксимации, характеризующая отклонение результативного признака от факторного признака, в данном случае имеет значение 14,39%. В научной и учебной литературе допустимые значения, как правило, определены в пределах не более 8-10%, в некоторых источниках – до 15%. Таким образом, уравнение простой линейной регрессии можно записать следующим образом:

$$Y_t = 2599,9 + 17,3 * X_t \quad (2)$$

Полученный результат говорит о том, что ежегодно в среднем с ростом государственной финансовой поддержки АПК Ленинградской области на 1 млн руб., объем валовой продукции сельского хозяйства региона увеличивается на 17,3 млн руб. (согласно доверительному интервалу – не более чем на 22,87 млн руб. и не менее чем на 11,68 млн руб.). Далее рассмотрим нелинейные зависимости и подберем оптимальную форму парной нелинейной регрессии. Построение экспоненциальной линии тренда в наибольшей степени приближает эмпирические точки (рисунок 1).

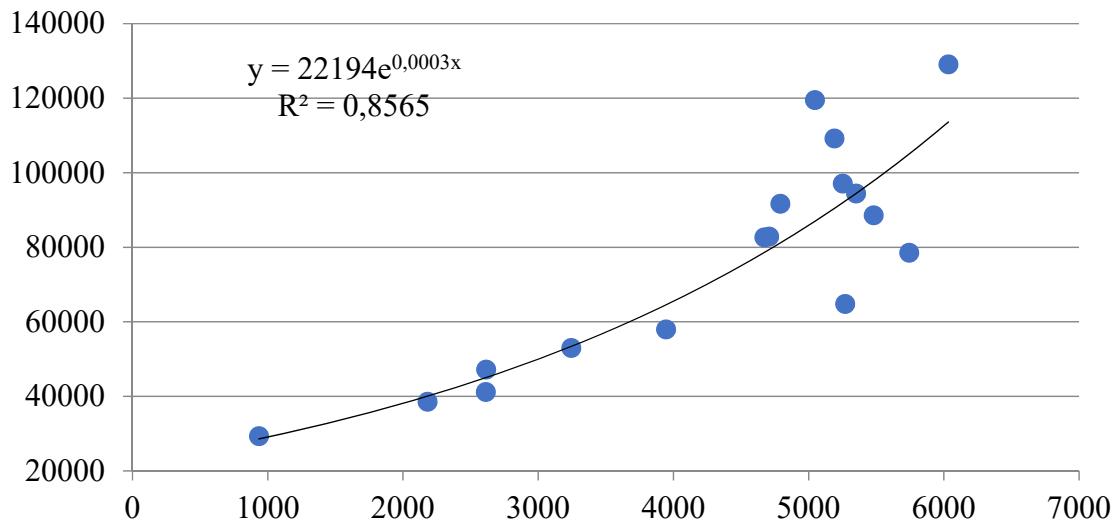


Рисунок 1 – Экспоненциальная линия тренда

В таблице 1 представлены параметры регрессии, значения которых говорят о достоверности модели (по аналогии с линейной регрессией). В данном случае средняя ошибка аппроксимации равна 1,02%, что подтверждает хорошо подобранное нелинейное уравнение.

Таблица 1 – Вывод итогов парной экспоненциальной регрессии

Регрессионная статистика				
Множественный R		0,93		
R-квадрат		0,86		
Нормированный R-квадрат		0,85		
Стандартная ошибка		0,17		
Наблюдения		17		
Дисперсионный анализ				
	df	SS	MS	F
Регрессия	1	2,50	2,50	89,49
Остаток	15	0,42	0,03	
Итого	16	2,91		
	Коэффициенты	t-статистика	Нижние 95%	Верхние 95%
Y-пересечение	10,01	77,31	9,73	10,28
lnx	0,0003	9,46	0,0002	0,0003

Таким образом, запишем уравнение экспоненциальной регрессии:

$$\ln Y_t = 10,01 + 0,0003 * X_t \quad (3)$$

$$Y_t = 22194,2 * 1,0003^{X_t} \quad (4)$$

Коэффициенты уравнения позволяют сделать вывод, что ежегодно в среднем с ростом государственной финансовой поддержки АПК Ленинградской области на 1 млн руб., объем валовой продукции сельского хозяйства региона увеличивается на 0,03%. АПК занимает одно из самых важных мест в структуре экономики любого государства. От его состояния зависят уровни продовольственной безопасности страны. Однако сельскохозяйственная деятельность связана, во-первых, с большими рисками, которые обусловлены нестабильными природными условиями. Часто сельскохозяйственные товаропроизводители сталкиваются с большими потерями продукции от засухи, наводнений, вредителей и прочих стихийных бедствий. Во-вторых, растениеводство открытого грунта в России имеет сезонный характер, что сокращает оборот капитала до одного раза в год. Также в ряде случаев затраты на приобретение и обслуживание материально-технической базы для сельскохозяйственного производства значительно выше, чем стоимость конечной продукции. Из-за этого рентабельность бизнеса ниже уровня, требуемого для расширенного воспроизводства. Три этих фактора позволяют сделать вывод, что государственная финансовая поддержка имеет обоснованную необходимость и большую значимость для развития АПК страны. Более того, анализ бюджетной поддержки АПК Ленинградской области подтвердил существенное ее влияние на объем валовой продукции сельского хозяйства.

Список использованных источников:

1. Об утверждении Стратегии развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства РФ от 08.09.2022 № 2567-р.
2. Жиляков, Д.И. Анализ эффективности и направления совершенствования государственной поддержки аграрных предприятий / Д. И. Жиляков // Инновации в АПК: проблемы и перспективы. – 2020. – № 1(25). – С. 137-146.
3. Основные показатели сельского хозяйства в России: [Электронный ресурс] / Сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13276> (дата обращения: 16.04.2024).
4. Продукция сельского хозяйства в фактически действовавших ценах (окончательные данные) [Электронный ресурс] / Сайт ЕМИСС. Продукция сельского хозяйства в фактически действовавших ценах (окончательные данные): [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/43337> (дата обращения: 16.04.2024).
5. Сведения об использовании бюджетных средств: [Электронный ресурс] /. Сайт комитета по агропромышленному и рыболовному комплексу Ленинградской области. – URL: <https://agroprom.lenobl.ru/ru/gospodderzhka/svedeniya-ob-ispolzovanii-byudzhetnyh-sredstv/> (дата обращения: 16.04.2024).
6. Траченко, М.Б. Модель финансирования агропромышленного комплекса региона / М.Б. Траченко, В.В. Кудашов // Вестник университета. – 2021. – № 9. – С. 145-150.

Фирсова Елена Анатольевна
Firsova Elena Anatolyevna
кандидат экономических наук
Candidate of Economics
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: vais_2@mail.ru

Турыгин Семен Олегович
Turygin Semen Olegovich
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
Программа «Государственные и муниципальные финансы»
Master program “Public and municipal finance”
e-mail: sturygin99@mail.ru

**ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАЗНАЧЕЙСТВА РОССИИ**

**PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT
OF A RISK-BASED APPROACH IN THE ACTIVITIES
OF THE RUSSIAN TREASURY**

Аннотация: статья посвящена рассмотрению путей развития риск-ориентированного подхода Казначейства России в современных условиях как механизма, непосредственно влияющего на эффективность и результативность контрольной деятельности Федерального казначейства.

Abstract: The article is devoted to the consideration of ways to develop the risk-based approach of the Treasury of Russia in modern conditions as a mechanism that directly affects the effectiveness and efficiency of the control activities of the Federal Treasury.

Ключевые слова: государственный финансовый контроль, модернизация, Федеральное казначейство, информатизация, риск-ориентированный подход.

Keywords: state financial control, modernization, Federal Treasury, informatization, risk-oriented approach.

С 2021 года Казначейством России стал применяться риск-ориентированный подход при планировании контрольной деятельности на следующий финансовый год. Данный подход способствует выбору приоритетных направлений (вопросов) и объектов контроля в финансово-бюджетной сфере, а также их разграничению на 6 категорий риска по критериям суще-

ственности последствий нарушений («существенность») и вероятности допущения нарушения («вероятность»), при этом соблюдая требования федеральных стандартов внутреннего государственного (муниципального) финансового контроля (далее – ВГМФК).

На данный момент риск-ориентированный подход позволяет обработать большое количество данных по показателям «существенности» и «вероятности», так, согласно данным Казначейства России, в 2023 году при планировании контрольной деятельности на 2024 год с помощью применения данного подхода в системе ЕПБС «Электронный бюджет» было обработано около 120 тыс. объектов, каждому из которых была присвоена своя категория риска. Это более чем в 10 раз превышает результаты обработки прошлого финансового года (в 2022 году при планировании было обработано и присвоена категория риска около 15 тыс. объектам), при этом вопросы технического обеспечения ЕПБС «Электронный бюджет» остаются открытыми.

Стоит отметить, что применение риск-ориентированного подхода регулируется временным руководством, утвержденным Приказом Федерального казначейства от 01.06.2021 № 173. Это свидетельствует о том, что в настоящее время Казначейством России не выработан постоянный подход к применению риска-ориентированного подхода при планировании контрольных мероприятий по реализации последующего ВГМФК, несмотря на то, что, согласно документу, целью руководства является закрепление единого подхода, применяемого Федеральным казначейством и его структурными подразделениями по организации работы в рамках анализа рисков при составлении планов контрольных мероприятий на соответствующий год.

Исходя из анализа указанного руководства, следует отметить следующее:

- в руководстве перечислено большое количество источников информации об объектах и предметах контроля (ЕПБС «Электронный бюджет», портал госпрограмм РФ, информационная система ФК «Автоматизированная система Федерального казначейства», ЕИС «Закупки» и другие платформы, операторами которых является Минфин России, Федеральное казначейство и иные государственные (муниципальные) органы). Но данные источники ввиду их различного назначения не могут дать полноценную оценку деятельности объекта контроля, а полученную информацию специалисты Казначейства обрабатывают вручную на основе своей экспертной оценки. Также из-за отсутствия прямого оперативного доступа к ресурсам других органов исполнительной власти получить информацию для наиболее эффективной оценки объекта контроля не представляется возможным;

– главными принципами отбора объектов являются показатели «существенность» и «вероятность», при определении которых также руководствуются информацией, отраженной в источниках, указанных ранее.

При этом на практике не всегда получается объединить и выявить всю необходимую информацию, которая повлияет на отнесение объекта контроля к определенной категории риска. Например, отсутствует информация по таким показателям, как объемы финансового обеспечения, направленные на реализацию государственных программ, национальных программ, федеральной адресной инвестиционной программы, а также процент их исполнения. Вследствие этого заполнить значения критерия «существенность» достаточно проблематично, поскольку исполнение данных проектов, целей и задач является одним из главных направлений деятельности государства, которое невозможно игнорировать. В результате данную информацию приходится собирать вручную. При этом данная информация не всегда размещается на официальных и проверенных источниках информации.

При заполнении значения критерия «вероятности» наблюдается аналогичная ситуация. Так, при выполнении риск-анализа объектов контроля далеко не всегда получается выявить факты или вероятные риски по совершению нарушений при исполнении бюджетов, ведении бухгалтерского учета, осуществлении закупок товаров (работ, услуг) и т.д. Данный факт также введет к получению информации о показателях «вероятности» ручным путем.

Таким образом, категория риска объектам контроля присваивается в «субъективно-объективном» порядке, поскольку из-за большого количества разрозненной информации итоговое решение принимается сотрудниками контрольно-ревизионного блока Казначейства России преимущественно на основании информации, полученной в результате ручной обработки данных. В результате повышаются риски проведения малорезультативных для бюджетной системы Российской Федерации контрольных мероприятий, а объекты, на которые действительно стоило обратить внимания органам госфинконтроля, не попадут в план контрольных мероприятий.

Риск-ориентированный подход при проведении деятельности органов государственного финансового контроля является достаточно современной и целесообразной идеей, но требует определенных уточнений и более активного применения информационных технологий. Так, в первую очередь, следует определиться с источниками информации. Поскольку Казначейство России является оператором большого количества информационных систем (ЕИС Закупки, ЕПБС «Электронный бюджет»,

ГАС Управление, ГИМ ГМП, Официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (bus.gov.ru) и др.), то, возможно, стоит объединить получаемые потоки информации с данных систем в единую информационную платформу, где уполномоченным лицам Казначейства России будет доступна вся информация внутренних источников.

Также к предлагаемой единой платформе с внутренней информацией возможно на основании заключенных межведомственных соглашений наладить оперативный обмен информации по вопросам ВГМФК с другими органами контрольной деятельности, находящихся в подчинении Министерства Финансов РФ: Федеральной налоговой службой, Росфинмониторингом, Федеральной таможенной службой. Данное взаимодействие определит внешние источники информации, взаимодействие с которыми поможет не только при реализации риск-ориентированного подхода при планировании контрольных мероприятий, но и непосредственно во время их проведения.

Создание единой современной платформы в сфере госфинконтроля с возможностью оперативного и достоверного взаимодействия с внешними и внутренними источниками информации позволит произвести настоящую автоматизацию проведения планирования контрольных мероприятий с эффективным применением риск-ориентированного подхода. Кроме того, имеет смысл налаживание диалога в рамках потенциальной информационной базы непосредственно с объектами контроля. Данный диалог позволит также собирать необходимую информацию, проводить профилактику совершения нарушений в сфере бюджетного законодательства без проведения контрольных мероприятий, что будет являться взаимовыгодным как для органов ВГМФК, так и для самих организаций, являющихся объектами контроля.

Список использованных источников:

1. Из выступления заместителя Министра финансов Российской Федерации Лаврова А.М. на сессии 100 лет контрольно-ревизионным органам Министерства финансов Российской Федерации: диалог о будущем» в рамках ПМЭФ-2023, 15 июня 2023г., г. Санкт-Петербург. [Электронный ресурс] https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id_4=38535aleksei_lavrov_dlya_dalneishego_usileniya_gosfinkontrolya_vazhno_rазвивать_predvaritelnyi_kontrol (дата обращения: 15.03.2024).
2. Применение риск-ориентированного подхода в Федеральном казначействе, 12 июля 2021г., г. Москва. [Электронный ресурс] <https://roskazna.gov.ru/novosti-i-soobshcheniya/novosti/1507325/> (дата обращения: 15.03.2024).
3. Материалы расширенного заседания Совета по вопросам внутреннего государственного финансового контроля, 15 сентября 2023г., г. Санкт-Петербург. [Электронный ресурс] <https://roskazna.gov.ru/kontrol/sovet-po-voprosam-vnutrennego-gosudarstvennogo-finansovogo-kontrolja/> (дата обращения: 16.03.2024).

Чурай Вера Сергеевна
Churai Vera Sergeevna

кандидат социологических наук, доцент
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
St. Petersburg State University of Economics
e-mail: verasergeevna@rambler.ru

**ЦЕННОСТЬ ДЕТСТВА
В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И ОБРАЗОВАНИИ**
**THE VALUE OF CHILDHOOD IN THE MODERN WORLD
AND EDUCATION**

Аннотация: в современном мире детям уделяется большое внимание. В статье проанализированы подходы к определению детства, а также научные направления, в которых оно изучается. Рассмотрена ценность детства в современном мире и ценность детства в контексте образования.

Abstract: In the modern world, children are given a lot of attention. The article analyzes approaches to the definition of childhood, as well as the scientific directions in which it is studied. The value of childhood in the modern world and the value of childhood in the context of education are considered.

Ключевые слова: детство, ребенок, развитие детей, права детей.

Keywords: childhood, child, child development, children's rights.

Детство все чаще становится объектом исследований современных ученых. Более того, его изучение проходит в рамках совершенно разных наук: биология, генетика, медицина, этнология, демография, история, педагогика, социология, психология и другие. Помимо этого, все чаще встречаются междисциплинарные исследования, посвященные детскому [1, с. 89]. Для более полного понимания темы, автором будут рассмотрены несколько подходов к определению понятия детство из разных дисциплин.

Согласно социологической перспективе, детство представляет собой период, в который происходит формирование будущего члена общества, гражданина посредством социализации, а также взаимодействия ребенка и взрослого человека в рамках социальных институтов и практик, установленных в определенном обществе [2, с. 139].

В медико-биологическом подходе детство – особый период развития человека, когда ему присущи специфические физиологические, им-

мунологические и анатомические особенности. Подобного подхода придерживались такие врачи и ученые, как Гиппократ, Авл Корнелий Цельс и Николай Алексеевич Тольский и другие. Рассматривая дефиниции в психологии и физиологии, можно выделить общее определение: детство – это одна из стадий жизненного цикла, в течение которой организм человека начинает и продолжает свое развитие, формируя при этом наиболее важные функции. Исследователями детства с психологической перспективы часто выступают не только представители детской психологии, но и те ученые, которые изучают психологию взрослых людей. Например, Зигмунд Фрейд, Эдуард Шпрангер, Курт Коффка и другие. Это служит подтверждением тому, что детство представляет собой ценность даже для тех аспектов жизни человека, которые происходят после взросления.

В современном мире все больше распространяется идея о том, что все люди имеют равные права, вне зависимости от их пола и возраста. Относительно детей было введено множество правовых документов, которые были направлены на защиту прав ребенка. Согласно этим материалам, любой ребенок считается полноправным участником общественной жизни. Одним из основных документов, где представлены права детей, является Конвенция ООН, которая представляет собой международный договор, обязательный для исполнения странами, чьи представители подписали его. В ней подчеркивается, что детство – это период, когда человек наименее защищен и, соответственно, нуждается в помощи и поддержке более взрослых людей. В документе обозначены права ребенка на защиту от всех форм насилия, а именно физического, сексуального и психического. Также привлекается особое внимание к защите детей от экономической эксплуатации.

Одной из наиболее приоритетных задач Российской Федерации в современном мире является проведение политики, защищающей права ребенка, обеспечивающей максимальные возможности для развития личности ребенка, его воспитания, образования и социализации [3, с. 34]. Ценность детства в данном аспекте обуславливается пониманием его стратегической важности, поскольку современные дети – это ценный человеческий потенциал для государства, который напрямую влияет на его развитие. Поэтому в современном российском законодательстве имеется закрепление прав детей. Они обозначаются в Конституции РФ, Семейном кодексе РФ, Трудовом кодексе РФ, Гражданском кодексе РФ, Уголовно-процессуальном кодексе и в ряде Федеральных законов РФ. В российском законодательстве упоминаются такие права ребенка как:

- Право на жизнь, охрану здоровья и медицинскую помощь (в рамках прав, которые гарантируются каждому гражданину). Стоит отметить,

что жизнь и здоровье ребенка обеспечивается усилением ответственности за деяния, посягающие на жизнь и здоровье детей;

- Свобода слова (в рамках прав, присущих каждому человеку). Ребенок имеет право выражать собственные взгляды при обсуждении в семье любых вопросов, затрагивающих при этом его интересы;

- Ребенок вправе выражать свое мнение при отправлении правосудия в отношении несовершеннолетних;

- Дети вправе принимать участие в управлении образовательным учреждением в той форме, которая определена уставом каждого конкретного учреждения.

Ценность детства в современном мире провозглашается не только на законодательном уровне, который был рассмотрен выше. Подтверждением этому служат также:

- Признание XX века веком ребенка, что было закреплено во время Международного слета детских организаций;

- Указ Президента Российской Федерации, вступивший в силу 29 мая 2017 года, который гласит о том, что 2018–2027 годы объявляются Десятилетием детства в Российской Федерации.

Для всестороннего развития детей организуются конференции, создаются досуговые центры, которые посвящены образованию и благополучию ребенка. Заметны изменения также и в таких сферах, как производство и торговля – увеличивается количество различного рода товаров для детей. Но наиболее характерными нововведениями среди товаров являются информационные. К этой категории относят такую продукцию, как:

- обучающие курсы и программы для детей;
- игры, направленные на развитие определенных навыков и умений ребенка;

- мультфильмы и фильмы, нацеленные на формирование мировоззрения и моральных качеств;

- книги, которые также формируют мировоззрения и моральные качества или же теоретические и прикладные знания и навыки, и другая продукция.

Рассматривая вопрос о развитии детей, стоит акцентировать внимание на образовании. Этот процесс начинается задолго до того, как ребенок идет в образовательные учреждения. Одним из факторов, значительно влияющих на формирование жизненного опыта ребенка и навыков, необходимых ему в дальнейшей жизни, является участие в детских общественных организациях. Это способствует сплочению детей и объединению их для решения возникающих проблем и задач.

Согласно историческим и культурным исследованиям, детские сообщества выступают в качестве наиболее древних институтов социализации детей. Детская субкультура является историческим и культурным феноменом и представляет собой формы общения детей друг с другом, направления их деятельности, интересы и ценности, которые реализуются относительно независимо от взрослых людей. Она включает в себя таких носителей, как социальные группы детей, детские сообщества, которые формируются в процессе совместной деятельности детей. Это осуществляется с целью освоения ими определенного опыта, навыков, которые в дальнейшем могут быть использованы в процессе взаимоотношений с другими людьми. Большое сокращение количества детских организаций произошло после распада СССР. Тем не менее, спустя некоторое время часть из них восстановила свою деятельность. Например, в современной России одними из самых популярных направлений организаций являются: патриотические, спортивные, волонтерские. Безусловно, в современном мире детские субкультуры не всегда имеют положительные последствия для ее участников. В частности, это касается молодежных субкультур, в число участников которых частично входит детская аудитория. Поэтому родителям необходимо активно интересоваться жизнью ребенка для того, чтобы исключить возможность членства в организациях, способных причинить вред.

Говоря о том, каким образом в детских организациях происходит развитие ребенка, можно выделить ценность игр. Благодаря им дети могут учиться решать задачи из мира взрослых в интерактивной форме. Это позволяет не только ознакомить ребенка с тем, что ему предстоит в будущем, но и подготовить его практически. Например, девочкам в детстве прививают интерес к играм с куклами: заботиться о них, менять и стирать одежду, кормить их и укладывать спать. Это создает для детей погружение в родительские обязанности, позволяя сформировать и развить опыт и навыки, необходимые для применения в будущем при рождении ребенка и его воспитании.

В процессе обучения важной частью является психологически безопасная образовательная среда. К ее критериям относят:

- низкий уровень психологического насилия;
- равноправие между всеми участниками коммуникации;
- распространность гуманистического подхода;
- высокий уровень удовлетворенности образовательным процессом и средой.

Говоря о том, каким образом должна выглядеть образовательная среда, многие исследователи сходятся в том, что атмосфера между участ-

никами образовательного процесса должна быть доверительной. В.А. Сухомлинский, советский педагог-новатор, был убежден в том, что атмосфера доверия создается через коммуникации, где педагог выступает на равных с учениками. Необходимо давать ребенку возможность высказывать свое мнение, причем не только словами, ведя конструктивный спор, но и представляя время подумать, побыть наедине с собой. Это позволяло сформировать у детей в процессе образования умение слушать собеседника, а также выражать собственную позицию. Тем не менее, педагог считал, что излишнее приобщение к прагматизму и рационализму портит душу ребенка, поэтому большой упор делался на эмоциональное восприятие мира и развитие фантазии. Таким образом, ценность детства в современном мире увеличивается, это проявляется во всех сферах общества: начиная от принятых законодательных документов, заканчивая развитием производства в этом направлении. Более того, объявление Десятилетия детства подчеркивает значимость этого жизненного периода и его влияние в современном мире.

Ценность детства в образовании является одним из ключевых моментов для развития. Именно образовательный процесс и образовательная среда, в которых человек находится в процессе взросления, оказывают значительное влияние на последующий жизненный путь индивида, его поведение и ценности, развитие и безопасность. Как замечено из исследований, упомянутых выше, насилие в образовательных учреждениях может послужить для ребенка наиболее серьезным стрессом в жизни и привести к необратимым последствиям, поэтому необходимо уделить значительное внимание этому направлению.

Список использованной литературы:

1. Бесчасная А.А. Детство в современном мире / А.А. Бесчасная // Вестник ЧелГУ. – 2007. – №17. – С. 43–48. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/detstvo-v-sovremennom-mire>
2. Ефремова А.О. Подходы к определению понятия «детство» / А.О. Ефремова // Молодой ученый. – 2019. – № 38 (276). – С. 139–144. – URL: <https://moluch.ru/archive/276/62465/>
3. Коджаспирова Г.М. Педагогическая антропология: учеб. пособие для студ. вузов. – М.: Гардарики, 2022. – 287 с.
4. Мордовцева Т.В. Детство как период жизни человека от рождения до юности / Т.В. Мордовцева // Большая российская энциклопедия 2004–2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://old.bigenr.ru/sociology/text/1950288?ysclid=lf55i9x02w926349100>
5. Права и обязанности несовершеннолетних // Департамент образования Администрации города Ноябрьска [Электронный ресурс]. URL: <https://donoyabrsk.yanao.ru/activity/6867/>

Шурыгина Надежда Александровна
Shurygina Nadezhda Aleksandrovna

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (SPbPU)

Программа: «Управление человеческим капиталом предприятия»
Master program: “Enterprise Human Capital Management”
e-mail: shurygina.nadezhda.a@gmail.com

Александров Игорь Николаевич
Aleksandrov Igor Nikolaevich

кандидат экономических наук, доцент

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (SPbPU)
e-mail: aleksandrovin@spbstu.ru

МИТАП КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫМ СООБЩЕСТВОМ

MEETUP AS AN INTERNAL COMMUNITY MANAGEMENT TOOL

Аннотация: в представленной работе рассматриваются внутрикорпоративные мероприятия как инструмент управления внутрикорпоративными сообществами. Дается определение митапа, его сущность и программа проведения. На основании проведённого исследования делаются выводы о возможности применения такого вида внутрикорпоративного мероприятия как митап в формировании внутреннего сообщества в организации.

Abstract: The presented work examines intracorporate events as a tool for intracorporate community management. The definition of a meetup, its essence and its program. Based on the conducted research, conclusions are drawn about the possibility of using this type of internal corporate event as a meetup in the formation of an internal community in the organization.

Ключевые слова: митап, управление сообществами, внутрикорпоративное мероприятие, обучающее мероприятие.

Keywords: meetup, community management, interacorporate event, training event.

Понятие управления сообществом (комьюнити-менеджмента) в настоящее время предпочитают относить к управлению сообществами вокруг бренда организации и её продуктов. Ко внешнему комьюнити-менеджменту можно отнести профессиональные сообщества (например, экспертьные, партнёрские или сообщества представителей компаний), клиентские сообщества, формирующиеся вокруг бренда компании или её продукта, а также сообщества по образу жизни (например, по месту жительства, работе, увлечениям и пр). Такие сообщества в первую очередь существуют для

формирования лояльности аудитории и получения обратной связи. Они необходимы для развития компании и её успешного существования во внешней среде. Однако деятельность специалиста по управлению сообществами может затрагивать не только внешнюю, но и внутреннюю аудиторию. Внутрикорпоративные сообщества могут создаваться по делению сотрудников по таким категориям как их отдел, профессия или существовать в качестве кружка по интересам.

Анна Несмеева, основатель Сообщества внутренних коммуникаторов, в своей лекции о корпоративных сообществах поделилась результатами опроса о внутрикорпоративных сообществах [1]. Согласно нему внутрикорпоративные сообщества создаются для:

- возникновения дружеских и личных связей между коллегами (31%);
- личной самореализации сотрудника (28%);
- экономии ресурсов при решении рабочих вопросов (14%);
- прямого общения с руководством компании (13%);
- уменьшения конфликтов внутри компании (9%);
- роста качества обслуживания клиентов (5%);
- роста профессионализма сотрудников (5%).

Таким образом сообщество в первую очередь нацелено на социальное взаимодействие сотрудников и лишь во вторую на решение рабочих вопросов. И несмотря на то, что такие сообщества могут формироваться самостоятельно хорошей практикой для компании, является выделение некоторых ресурсов и людей (например, комьюнити менеджера, менеджера по внутренним коммуникациям или hr-менеджера) для организации внутреннего сообщества для досуга и профессионального роста сотрудника. Стоит отметить, что большинство сообществ работают по правилу одного процента. Под ним понимается следующее – 90% участников сообществ пассивны, 9% вовлечены и 1% наиболее активен и неравнодушен. В условиях цифровизации и диджитализации бизнеса, площадки для сообществ также существуют в онлайн формате. Они представлены в виде мессенджеров, социальных сетей, форумов, площадок для вебинаров и видеозвонков, а также корпоративных порталов. Безусловно, сообщество одновременно существует и в офлайн формате в виде формальных и неформальных встреч и других способов взаимодействия. Одним из необходимых инструментов комьюнити менеджмента можно назвать проведение мероприятий. В рамках данного исследования нас интересует такой вид внутрикорпоративных обучающих мероприятий как митап. Особую популярность и распространённость данный вид мероприятий получил в сфере ИТ.

Митап (от англ. meet up – «встречаться») – неформальная встреча, целью которой является обмен опытом и знаниями, а также обсуждения акту-

альных тем и проблем [2]. Главную роль в успехе митапа играет професионализм его ведущего. Здесь спикер является не лектором, а скорее модератором, который инициирует и развивает дискуссию. Поэтому он должен подобрать интересную тему близкую сотрудникам, создавать комфортную атмосферу для участников, а также контролировать и направлять обсуждение. Удобство митапа заключается в том, что его можно проводить на регулярной основе, так как такое мероприятие не требует долгой подготовки и может быть реализован исключительно на внутренние средства организации. Более того, его проведение возможно как в онлайн, так и онлайн формате.

Формат митапа позволяет участникам сообщества обмениваться знаниями о новых трендах и технологиях индустрии, решать возникшие ошибки и баги на общем собрании специалистов, проводить мозговые штурмы для поиска новых идей, обсуждать тему, с целью увидеть её с другого ракурса, тренироваться в качестве спикера, а также оперативно получать информацию от руководства и пр [3]. Таким образом проведение серии подобных мероприятий поможет сформировать сообщество для неформального общения и обмена профессиональным и не только опытом внутри организации. Такой формат также стимулирует сотрудников к обсуждению и аргументации. С помощью такого образовательного профессионального сообщества, организация может сформировать собственную базу знаний, которую могут пополнять участники сообщества и к которой могут обращаться сотрудники для решения своих профессиональных задач (вопросов). Митапы могут помочь в адаптации новых сотрудников, помогая им влиться в коллектив. Так старшие сотрудники могут продемонстрировать свои знания, навыки и опыт в неформальной обстановке. Отдельно можно отметить, что проведение митапов также можно использовать в качестве инструмента удержания “талантов”. Ведь ядро сообщества строится на инициативных сотрудниках, а главной отличительной чертой “талантов” является желание совершенствовать свои профессиональные навыки и делиться своим опытом с другими сотрудниками. Это значительно упростит поиск спикеров и одновременно будет поддерживать желание сотрудников развиваться.

Митап может не только дать новые идеи и знания сотрудникам, расширяя их кругозор и повышая их профессионализм, но и стать тренировочной площадкой для спикеров компании перед какими-то более крупными выступлениями. Более того, митап организованный с привлечением другой компании становится пиаром организации с точки зрения бренда работодателя компании. Как было сказано выше, митап рекомендуется проводить в виде серии мероприятий на регулярной основе. Это позволит сообществу стать более стабильным и укрепить чувство причастности сотрудников. Чা-

стота проведения будет зависеть от величины сообщества, его существования на отдельных площадках и активности на них, нужд участников сообщества и пр. Макет программы организации и проведения серии митапов можно представить в следующем виде:

1. Разместить предварительный пост-опрос на портале организации для выявления интересующих тем мероприятий как для “талантов”, так и рядовых сотрудников. На основе результатов выбрать тему митапа.
2. Среди “талантов” или других инициативных сотрудников найти желающих стать спикером и обсудить направление работы. Если на выбранную тему не нашлось спикера из организации, то пригласить опытного спикера извне.
3. Выбрать дату, время и место для митапа, которая бы удовлетворила всех ее участников и не мешала их исполнению своих рабочих обязанностей.
4. Разместить информирующий пост о мероприятии на корпоративном портале или другой используемой сотрудниками площадке для общения.
5. Проверить доклад спикера и презентацию, а также внести правки при необходимости.
6. Сделать напоминающий пост о мероприятии с опросом сотрудников о возможности посещения. При низком отклике сделать рассылку по корпоративной почте.
7. Провести мероприятие, сделать запись митапа и выложить ее на корпоративный портал организации.
8. Сделать пост-релиз о мероприятии на корпоративном портале, с просьбой оставить комментарии о впечатлениях от мероприятия.
9. Проанализировать мероприятие на сбои и выявленные ошибки. Изучить обратную связь на корпоративном портале (отзывы в посте и оценки сотрудников).
10. Начать подготовку к следующему митапу.

Данным макет может быть скорректирован в соответствии с нуждами и особенностями функционирования компаний. Отдельно стоит выделить проблемы организации и проведения митапов. Среди них: проблема управления активностью сообщества, работа на инициативности, постоянный поиск интересных сообществу тем, зависимость от профессионализма координатора (необходим контроль обсуждения, нельзя давать митапу превращаться в одностороннюю лекцию), зависимость от профессионализма спикера (ведущий должен понимать свою целевую аудиторию, т.е. сотрудников и подбирать понятные ей примеры и говорить понятным языком), проблема удержания внимания и вовлеченности во время мероприятия, особенно в онлайн формате, а также возможны технические проблемы

(в онлайн-формате). Таким образом практика проведения внутрикорпоративных мероприятий способствует общению между сотрудниками из разных отделов и людей, стоящих на разных ступенях служебной лестницы. Митап – это неформальная встреча специалистов, целью которого является обмен опытом. Проведение серии таких мероприятий позволяет сформировать профессиональное сообщество.

Получение обратной связи даёт возможность быстрого реагирования на проблемы, интересы или желания работников, способствуя улучшению рабочего климата и укреплению командного духа. Это в свою очередь позволит повысить эффективность производства и может стать конкурентным преимуществом организации. Поэтому столь важно поддерживать доброжелательную атмосферу в коллективе и оперативно разрешать возникающие конфликты. Из вышеперечисленного можно сделать вывод о том, что проведение митапов является эффективным инструментом комьюнити менеджмента.

Список использованных источников:

1. Несмеева А. Корпоративные сообщества: зачем и как они работают. [Электронный ресурс] Compot-2019 – URL: https://www.youtube.com/watch?v=l_vZIVFqeow&t=541s (дата обращения 01.04.2024).
2. Новейшие педагогические методы и технологии: Митап // Главный портал МПГУ – URL: <http://mpgu.su/postuplenie/proforientatsiya/metodicheskaja-parka-dlja-shkol/novejshie-pedagogicheskie-metody-i-tehnologii-2/mitap/> – (дата обращения: 01.04.2024).
3. Кащеева Т. Не хочу конференцию! Проводим митапы, хакатоны, питчи и другие форматы // HUBSpeakers – URL: <https://hubspeakers.ru/magazine/ne-khochu-konferentsiyu> (дата обращения 01.04.2024).

Научное издание

**РОССИЙСКАЯ ЭКОНОМИКА И ОБЩЕСТВО:
В ПОИСКАХ ТОЧЕК РОСТА**

Сборник материалов
XIII Национальной научно-практической конференции
Института магистратуры с международным участием

Санкт-Петербург

18–19 апреля 2024 г.

В двух частях

Часть II

Верстка Ю.К. Трубкиной

Подписано в печать 11.11.2024. Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. л. 7,5. Тираж 500 экз. Заказ 1291.

Издательство СПбГЭУ. 191023, Санкт-Петербург,
наб. канала Грибоедова, д. 30-32, лит. А.

Отпечатано на полиграфической базе СПбГЭУ