Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство промышленности и науки Свердловской области
Свердловская региональная общественная организация
Вольного экономического общества России
Ассоциация иностранных студентов России
Уральский государственный экономический университет

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ТЕРРИТОРИЙ

Материалы
XXVI Всероссийского экономического форума молодых ученых и студентов

(Екатеринбург, 26–29 апреля 2023 г.)

Часть 3

ОБРАЗОВАНИЕ.
БИЗНЕС.
ВЛАСТЬ.
НАУКА.
ИНСТИТУТЫ
ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Екатеринбург
2023

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство промышленности и науки Свердловской области
Свердловская региональная общественная организация
Вольного экономического общества России
Ассоциация иностранных студентов России
Уральский государственный экономический университет

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ТЕРРИТОРИЙ

Материалы
XXVI Всероссийского экономического форума
молодых ученых и студентов

(Екатеринбург, 26–29 апреля 2023 г.)

Часть 3

Направления: 18. Повышение уровня конкурентоспособности регионов и муниципальных образований;
19. Внешнеэкономическая деятельность: теория и практика;
20. Конкурентные вызовы в управлении человеческими ресурсами;
21. Мир человека: исторические и культурные измерения конкурентоспособности

Екатеринбург
2023

УДК 332.1
ББК 65.04
К64

Ответственные за выпуск:

доктор экономических наук, профессор,
ректор Уральского государственного экономического университета
Я.П. Силин

доктор экономических наук, доцент, проректор по научной работе
Уральского государственного экономического университета
В.Е. Ковалев

К64 **Конкурентоспособность территорий** : материалы XXVI Всероссийского экономического форума молодых ученых и студентов (Екатеринбург, 26–29 апреля 2023 г.) : в 3 частях / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации и др. ; ответственные за выпуск : Я. П. Силин, В. Е. Ковалев. — Екатеринбург : УрГЭУ, 2023. — Ч. 3 : 18. Повышение уровня конкурентоспособности регионов и муниципальных образований; 19. Внешнеэкономическая деятельность: теория и практика; 20. Конкурентные вызовы в управлении человеческими ресурсами; 21. Мир человека: исторические и культурные измерения конкурентоспособности. — 197 с.

Рассматриваются актуальные проблемы, тенденции и перспективы развития российских территорий в современных условиях. Особое внимание уделено перспективам повышения конкурентоспособности предприятий и территорий в условиях новых вызовов.

Для студентов, участвующих в научно-исследовательской работе, магистрантов и аспирантов.

УДК 332.1
ББК 65.04

© Авторы, указанные в содержании, 2023
© Уральский государственный
экономический университет, 2023

Направление 18.
Повышение уровня конкурентоспособности регионов и муниципальных образований

Т.В. Абузярова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Инвестиционная привлекательность как фактор повышения конкурентоспособности региона на примере Ханты-Мансийского автономного округа

Аннотация. Инвестиционная привлекательность – важнейшая характеристика конкурентоспособности региона. В статье проведен анализ факторов конкурентоспособности Ханты-Мансийского автономного округа.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность; конкурентоспособность; инвестиционная деятельность; рейтинг.

Инвестиционной привлекательностью региона принято считать комплекс предпосылок (экономических, правовых, социальных, политических и др.), предопределяющих наличие условий для инвестирования в тот или иной регион.

Основой экономики Ханты-Мансийского автономного округа является добыча полезных ископаемых. Округ вносит значительный вклад в экономику Российской Федерации. Регион занимает 1-е место по производству электроэнергии (7,2% в общероссийском объеме), 1-е место по добыче нефти (40,9% в общероссийском объеме), 2-е место по поступлению налогов в бюджетную систему РФ (4096,7 млрд руб. за 2021 год), 2-е место по добыче газа (4,4% в общероссийском объеме), 2-е место по объему промышленного производства (5676,8 млрд руб. за 2021 г.).

Объем инвестиций региона в основной капитал за 2022 год составил 1 128,1 млрд руб., что на 6,3 % больше, чем объем инвестиций за 2021 г.

В автономном округе активно используются инструменты государственно-частного партнерства. В 2022 году в соответствии с концессионными соглашениями реализовывалось 39 проектов, в том числе: 15 – в сфере образования, 7 – в сфере экологии, 15 – объекты ЖКХ.

В 2022 г. органы власти и институты развития округа сопровождали 468 инвестиционных проектов с общим объемом инвестиций более 176 млрд руб., в результате реализации которых созданы более 10 000 новых рабочих мест. Объем инвестиций имеет тенденции к росту. Это говорит о грамотной, взвешенной и прозрачной политике команды Югры по привлечению вложений в экономику.

Обеспечение инвестиционной привлекательности региона является одной из приоритетных задач для повышения качества жизни населения и сохранения макроэкономической стабильности. Округ занимает 4 место в рейтинге среди субъектов Российской Федерации по уровню безработицы с наименьшими показателями.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. в округе успешно реализуется национальная цель «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей»[1]. В регионе оказывается содействие трудоустройству граждан с ОВЗ; установлены выплаты гражданам, участвующим в специальной военной операции; предоставляются ежемесячные денежные выплаты на детей; оказывается финансовая поддержка молодым мамам (в возрасте до 35 лет) на рождение первого ребенка и другие меры социальной поддержки[2].

В настоящее время конкуренция между регионами за инвесторов усилилась. Выигрывает тот, кто может предоставить инвесторам лучшие условия и максимально стремится их подержать. Благодаря комплексной системе правового и институционального сопровождения инвестиционной деятельности, власти Югры имеют возможность предоставить инвесторам такие условия[3].

За высокий уровень открытия, создание высокоэффективных инструментов для взаимодействия с инвесторами, ориентированность на запросы граждан и бизнеса, Югра получила национальную премию «Росинфра» в номинации «Клиентоцентричный регион»[4].

---

[1] *Указ* Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития России до 2030 года».

[2] *Отчет* Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о результатах деятельности Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры за 2022 год. URL: https://depeconom.admhmao.ru/upload/medialibrary/2a9/dt0h9vyxrbig4xdmkiwo7a724wdtb3hr/Otchyet-Gubernatora-2022.pdf.

[3] *Отчет* о результатах деятельности Департамента экономического развития ХМАО-Югры по показателям, предусмотренным постановлением Губернатора ХМАО-Югры от 17 февраля 2011 года № 21 «О ежегодном отчете Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о результатах деятельности Правительства ХМАО-Югры, в том числе по вопросам, поставленным Думой ХМАО-Югры».

[4] *Ханты*-Мансийский автономный округ – Югра получил статус клиентоцентричного региона // Официальный сайт полномочного представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе. URL: http://uralfo.gov.ru/press/nreg/4628/.

Дополнительно в целях обеспечения развития экономики автономного округа в условиях внешнего санкционного давления запущена программа льготного кредитования системообразующих предприятий для пополнения оборотных средств[1].

Таким образом, на сегодняшний день Ханты-Мансийский автономный округ является конкурентоспособным регионом не только в пределах Уральского федерального округа, но и в масштабах всей страны.

Научный руководитель: *Э.Р. Закирова*

И.А. Аросланкина
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Влияние инвестиционной привлекательности на конкурентоспособность регионов

Аннотация. Рассмотрено понятие «инвестиционная привлекательность», изучены критерии инвестиционной привлекательности региона, дана оценка влиянию инвестиционной привлекательности на конкурентоспособность регионов. Сделан вывод о том, что инвестиционная привлекательность напрямую влияет на конкурентоспособность регионов.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность; регион; конкурентоспособность; конкуренция.

Происходящие в последнее время изменения в процессах цифровизации, глобализации рынков влияют на усиление конкуренции, как на микро-, так и на макроэкономическом уровнях – от предпринимателей на региональном уровне до их положения на мировых рынках.

Регионы – это экономические субъекты, которые реализуют свою экономическую политику, применяя различные меры стимулирования субъектов экономических отношений с целью повышение своей конкурентоспособности как внутри страны, так и в качестве участника на международном рынке.

Конкуренция на межрегиональном уровне стимулирует поиск новых нестандартных решений. Одним из таких решений можно считать повышение инвестиционной привлекательности [2].

Стандартно выделяют два понятия: «инвестиционная привлекательность» и «инвестиционный климат». Инвестиционный климат неотделим от инвестиционной привлекательности.

[1] *В Югре* сумма поддержки малого и среднего бизнеса в условиях внешнего санкционного давления составила более 1 миллиарда рублей // Сайт Правительства ХМАО-Югры. URL: https://gov.admhmao.ru/vse-novosti/7530123/.

Инвестиционная привлекательность объясняется совокупностью факторов с целью вложения денежных средств для извлечения прибыли, позиционирование на рынке. При этом сопоставляется величина доходности с размером риска инвестиций.

Инвестиционная привлекательность региона обусловлена рядом факторов: географическое положение, климатические особенности, экономическая, инфраструктурная, индустриальная развитость, наличие стимулирующих мер региональных органов власти. Она имеет непосредственное влияние на развитие экономики страны и включает в себе набор инструментов, показателей, каждый из которых представляет собой неотъемлемую часть в достижении роста инвестиций в регионе.

Существует множество методов оценки инвестиционной привлекательности. В России чаще всего используют методы сравнительной оценки привлекательности региона, сравнительный анализ показателей, рейтинг инвестиционной привлекательности и общий показатель инвестиционного потенциала [1].

Как упоминалось ранее, конкурентоспособность региона напрямую зависит от его инвестиционной привлекательности. Наиболее показателен пример совокупности финансового, трудового, производственного, инфраструктурного, рынков, вовлеченности региона в инновационные проекты. Инвестор так же оценивает все инвестиционные риски (в т.ч. социальный, управленческий, экономический, криминальный).

Государство стимулирует инвестиционно-привлекательные регионы, что позволяет добиться смягчения в уровне дисбаланса социально-экономического положения регионов и снизить уровень социального напряжения. Но наиболее действенный метод – стимулирование самих регионов в части разработки и реализации различных программ, мер поддержки как внутри региона, так и для выхода региональных предприятий на мировой рынок. Например, на Инвестиционном портале Свердловской области можно найти информацию о регионе, аналитику, перспективные отрасли для финансирования, существующие проекты, открытые для со-финансирования, меры поддержки региональных органов власти, различных фондов. Это хорошее подспорье для инвестора.

В целом, инвестиционная привлекательность играет большую роль для поддержания и повышения конкурентоспособности региона. Инвестиционная привлекательность позволяет привлекать дополнительные капиталы, ресурсы, что способствует росту региона как на микро, так и на макро экономическом уровне и, как следствие, повышению благосостояния населения.

Научный руководитель: *А.А. Илюхин*

Библиографический список

1. *Кособуцкая А.Ю., Равуанжинирина А.В.* Инвестиционная привлекательность региона: методики оценки // Вестник ВГУ. Сер.: Экономика и управление. 2019. № 1. С. 32−37.

2. *Саблин В.Г.* Повышение конкурентоспособности регионов в современных // Молодой ученый. 2014. № 3 (62). С. 520−524.

Н.В. Вильданов

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Формирование имиджа крупного города России в социальных сетях и мессенджерах

Аннотация. Автором рассмотрены вопросы изменения инструментов по развитию территории. Проанализирована востребованность аккаунтов официальных страниц крупных городов России в социальных сетях и сформулированы рекомендации по развитию анализируемых аккаунтов.

Ключевые слова: имидж региона; цифровая экономика; социальные сети; мессенджеры; востребованность аккаунта.

В современных условиях взаимодействие с целевой аудиторией все больше переносится в Интернет. Особую значимость это приобретает для крупных городов, которые играют важную роль в процессе формирования макроэкономических показателей, являясь административными центрами с различными функциями.

В виртуальном пространстве имидж территории формируется и поддерживается с использованием официальных порталов, сайтов мероприятий, официальных аккаунтов в социальных сетях и иных инструментов. Как отмечает А.В. Добровольская, «на данный момент каждый регион имеет свой официальный сайт, на котором выставлена вся информация о регионе и документация в открытом доступе. По тому насколько развит сайт и как часто обновляется информация на сайте можно судить о развитости региона» [1, с. 234].

В рамках данного исследования для автора представляет интерес наличие и востребованность аккаунтов официальных страниц крупных городов России в социальных сетях и мессенджере Telegram (см. таблицу).

Анализируя данные, представленные в таблице, автор приходит к выводу, что в большинстве случаев отдельно взятый город по всем трем параметрам (социальные сети и мессенджер) занимает места с небольшой разницей. При этом встречаются и исключения (Волгоград, Екатеринбург, Ростов-на-Дону и Челябинск) где занятые ими места мо-

гут сильно отличаться. Так, «ВКонтакте» лидирующие места занимают Уфа, Казань и Омск. В «Одноклассниках» лидерами являются Екатеринбург, Уфа и Омск. В Telegram – Казань, Уфа и Волгоград.

Статистика аккаунтов официальных страниц крупных городов России в социальных сетях по состоянию на март 2023 г., подписчики

Город	ВКонтакте		Одноклассники		Телеграмм	
	Количество подписчиков	Место в рейтинге	Количество подписчиков	Место в рейтинге	Количество подписчиков	Место в рейтинге
Волгоград	8 800	12	2 500	9	8 100	3
Екатеринбург	3 600	13	20 400	1	923	12
Воронеж	24 700	8	1 800	11	1 800	8
Казань	126 500	2	8 800	4	10 300	1
Красноярск	43 100	4	5 600	6	2 500	7
Нижний Новгород	26 700	7	915	12	1 100	11
Новосибирск	16 000	9	2 100	10	2 800	6
Омск	69 800	3	12 100	3	3 800	4
Пермь	12 200	10	174	13	83	13
Ростов-на-Дону	9 600	11	5 700	5	1 600	9
Самара	28 700	6	3 200	8	3 200	5
Уфа	142 100	1	19 800	2	8 400	2
Челябинск	29 700	5	3 800	7	1 300	10

Примечание. Составлено с использованием сайтов: https://web.telegram.org/z/; https://vk.com/; https://ok.ru/.

Можно предположить, что на число подписчиков оказывает влияние целевая аудитория исследуемых социальных сетей и мессенджера. «ВКонтакте» ориентируется, в первую очередь, на молодежь. Изначально социальная сеть позиционировала себя как площадка для студентов и выпускников российских вузов» [2, с. 641]. Telegram также был ориентирован на молодое поколение, однако со временем его целевая аудитория сильно расширилась. Одноклассники имеют целевую аудиторию более старшего возраста, соответственно можно сказать, что это люди, у которых есть профессиональные навыки и жизненный опыт.

Для увеличения числа подписчиков целесообразно реализовать следующие мероприятия:

– проведение различных интернет-конкурсов («лучший ролик о регионе», «лучший блог о достопримечательностях области» и так далее). Это привлекает граждан и помогает региону собрать больше информации, обратной связи, также получить полезные для развития материалы, которые они смогут опубликовать на официальных ресурсах, использовать для продвижения региона (фото, видео, статьи и так далее);

– информирование населения о возможности высказать свои наблюдения, пожелания и критику напрямую руководству региона;

– привлечение лидеров мнений, что также будет способствовать привлечению подписчиков в официальные аккаунты.

Руководству крупных городов необходимо развивать виртуальный потенциал территории не меньше, чем реальный. Важным фактором является привлечение в цифровую составляющую территории всех слоев населения.

Научный руководитель: *Н.В. Усова*

Библиографический список

1. *Добровольская А.В.* Использование интернет-технологий в формировании имиджа региона // Молодой ученый. 2018. № 47 (233). С. 233–234.

2. *Логинов М.П., Усова Н.В.* Продвижение финансовых услуг на основе SMM-маркетинга // Гуманитарные технологии в современном мире: сб. ст. VIII междунар. науч.-практ. конф. (Калининград, 28–30 мая 2020 г.): в 2 ч. Калининград: РА Полиграфычъ, 2020. Ч. 1. С. 637–642.

М.О. Вострякова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Развитие промышленного туризма в Свердловской области

Аннотация. Внутренний туризм сейчас является активно развивающимся направлением. Поэтому важно находить интересные маршруты в каждом регионе, привлекая туристов. Свердловская область имеет свои особенности развития внутреннего туризма. В ходе работы было рассмотрено развитие промышленного туризма на территории Свердловской области.

Ключевые слова: конкурентоспособность; внутренний туризм; промышленный туризм.

Конкурентоспособность каждого региона обусловливается совокупностью факторов, которые оказывают влияние на туристический поток. К таковым относятся:

– климатические условия;
– географическое положение;
– культурно-исторические особенности;
– технологическое развитие;
– инфраструктура и т.д. [3].

Свердловская область, как туристическое направление, имеет свои особенности.

История всего Урала напрямую связана с развитием промышленности в России. Это позволило аккумулировать на территории региона огромное количество промышленных объектов, на территории которых разместилось огромное количество индустриальных музеев, площадок для проведения мероприятий, также стали пользоваться все большей популярностью экскурсии по действующим производствам [1].

Обратив внимание на эти особенности, администрация Свердловской области разработала целую Стратегию развития промышленного туризма на территории области до 2025 г. [2].

Это привело к появлению различных мероприятий, направленных на популяризацию промышленного туризма, таких как «Лето на заводе», «Демидов фест» и др. Индустриальная специфика территорий оказала влияние на важные культурные события, самыми популярными из которых являются: Уральская индустриальная биеннале, мероприятие рассматривает индустриальное прошлое региона с разных сторон, и Международная промышленная выставка «ИННОПРОМ», которая показывает гостям текущее состояние промышленности в регионе.

За последние годы территория Свердловской области значительно преобразилась, открывая все более необычные и интересные площадки, разрабатывая новые туристические направления. Потенциал области огромен, и такое необычное направление, как промышленный туризм, привлекает все больше внимания и не имеет аналогов.

Научный руководитель: *Ю.Н. Огурцова*

Библиографический список

1. *Беляева М.А*. Образ Екатеринбурга: от истории к современности // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2016. № 1 (32). 119−127.

2. *Можерова Ю.В., Рыбакова О.В*. Глобальные тенденции и российские практики туристической активности в международном сегмента (на примере жителей г. Екатеринбурга) // Социодинамика. 2019. № 2. С. 1−9.

3. *Огурцова Ю.Н*. Факторы, влияющие на выбор путешествия в российском туризме // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2022. Т. 8, № 3. С. 30−41.

А.П. Гаврон
Новосибирский государственный университет экономики и управления, г. Новосибирск

Оценка обеспеченности финансовой подушки безопасности граждан в разрезе федеральных округов

Аннотация. Целью исследования является уровень финансовой грамотности населения, расчет достаточности финансовой подушки безопасности, сформированной населением России в разрезе федеральных округов. Рассмотрены основные факторы формирования финансовой подушки, приведены показатели для расчетов. Автором выделены перспективы дальнейших исследований в направлении изучения факторов, оказывающих влияние на потребительский спрос банковских продуктов.

Ключевые слова: финансовая грамотность; финансовая подушка безопасности; среднедушевые доходы; финансовое поведение.

Финансовое поведение населения вызывает большой интерес у научного сообщества, публикуется множество исследований и статей на эту тему. Финансовому поведению населения уделяет внимание и правительство страны. Наиболее важный фактор, влияющий на финансовое поведение граждан, – финансовая грамотность. В 2017 г. разработана стратегия повышения финансовой грамотности граждан РФ на 2017−2023 гг. Она направлена на формирование мер по обучению граждан, не имеющих отношение к финансовой сфере, планировать свои доходы и расходы, формировать долгосрочные сбережения и формировать финансовую «подушку безопасности» для непредвиденных обстоятельств[1].

Под финансовой подушкой безопасности автор понимает личный резервный фонд, т.е. сбережения граждан на случай непредвиденных обстоятельств. В идеале она должна быть равна примерно пяти зарплатам.

Для определения обеспеченности подушки безопасности необходимо понимать, какие показатели оказывают влияние на формирование финансовой подушки. В таблице приведены показатели Банка России[2] и Федеральной службы государственной статистики[3].

Представленные данные наглядно иллюстрируют неравномерность обеспеченности финансовой подушки по федеральным округам России.

[1] *Об утверждении* Стратегии повышения финансовой грамотности. URL: http://government.ru/docs/29441/ (дата обращения: 18.04.2023).

[2] *Статистический* бюллетень Банка России № 12 (343). URL: https://cbr.ru/statistics/bank_sector/sors/ (дата обращения: 15.04.2023).

[3] *Доходы*, расходы и сбережения населения. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/13397 (дата обращения: 18.04.2023); *Финансовые* риски: почему важно иметь запасной план и финансовые резервы. URL: https://fincult.info/ (дата обращения: 12.04.2023).

Показатели обеспеченности финансовой подушки безопасности

Федеральный округ	Численность населения в трудоспособном и старше трудоспособного возрасте, ед.	Вклады (депозиты) и другие привлеченные средства физических лиц (без учета счетов эскроу), млн р.	Среднедушевые денежные доходы населения по федеральным округам РФ, р./месяц	Финансовая подушка, р.	Обеспеченность финансовой подушки, месяцев
Центральный	32 671 136	16 782 325	54 727	513 674	9,39
Северо-Западный	11 513 797	4 122 100	44 531	358 014	8,04
Южный	13 456 305	2 086 023	34 974	155 022	4,43
Северо-Кавказский	7 605 907	488 451	26 774	64 220	2,4
Приволжский	23 544 235	4 187 894	31 306	177 873	5,68
Уральский	9 776 807	2 312 647	40 219	236 544	5,88
Сибирский	13 520 495	2 216 095	30 770	163 906	5,33
Дальневосточный	6 423 252	1 353 614	42 455	210 737	4,96

Таким образом, на обеспеченность финансовой подушки безопасности оказывают влияние сбережения граждан и их доходы. Среднедушевые доходы населения значительно отличаются в зависимости от федеральных округов, что также можно наблюдать по данным таблицы. Для достаточности сбережений и формирования подушки безопасности уровень доходов населения должен соответствовать определенному минимуму[1]. Основываясь на статистических данных, доля населения с уровнем доходов ниже прожиточного минимума увеличивается быстрыми темпами. Показатели роста среднедушевых доходов населения также не отражают реальной картины возможности формирования подушки безопасности, необходимо учитывать расходы граждан, на которые оказывает влияние рост цен, высокая инфляция и др.

Следует отметить возможные погрешности итогов данного исследования. Это связано с численностью финансово активного населения (в расчетах не участвовало население младше трудоспособного возраста), так как существует погрешность на изменение численности населения.

Научный руководитель: *Т.А. Попова*

[1] *Численность* населения Российской Федерации по полу и возрасту. URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 18.04.2023).

Е.А. Глушкова
Новосибирский государственный университет экономики и управления, г. Новосибирск

Промышленный потенциал региона как критерий методики оценки финансового потенциала на примере Сибирского федерального округа

Аннотация. Рассматривается промышленный потенциал как один из критериев методики оценки финансового потенциала региона на примере Сибирского федерального округа. Анализируется соотношение объемов отгрузки товаров, выполнения работ и оказания услуг в разрезе субъектов региона. В результате исследования выявляются особенности экономического развития каждого субъекта и общий уровень его промышленного развития на душу населения.

Ключевые слова: промышленное производство; Сибирский федеральный округ; отгрузка товаров.

Сибирский федеральный округ (СФО) имеет ключевое значение для развития Российской Федерации в целом. СФО отличается своей географической удаленностью от крупных центров России, что создает определенные проблемы в экономическом развитии региона. Однако, по мере развития технологий и транспортных инфраструктур, а также роста уровня инвестиций, субъекты СФО стали более конкурентоспособными.

Оценка конкурентоспособности экономики субъектов СФО позволяет выявить сильные и слабые стороны каждого, а также определить направления для дальнейшего развития. Определим сильные и слабые стороны СФО в целом. К сильным сторонам можно отнести:

1. Большой потенциал в области добычи и переработки природных ресурсов.
2. Развитие транспортной инфраструктуры.
3. Развитие высокотехнологичных отраслей.

К слабым сторонам отнесем:

1. Низкая конкурентоспособность на мировых рынках.
2. Низкий уровень развития малого и среднего бизнеса.
3. Низкий уровень инноваций.

На основании вышеперечисленного можно сделать вывод, что экономика СФО имеет как сильные, так и слабые стороны. Важно развивать сильные стороны, устранять слабые и создавать условия для инноваций, роста малого и среднего бизнеса и конкурентоспособности на мировых рынках.

Сибирский федеральный округ является развитым регионом России с сильной промышленной базой и разнообразными отраслями экономики. К основным показателям промышленного производства относится:

– отгрузка товаров, выполнение работ, оказание услуг;
– добыча полезных ископаемых;
– обрабатывающие производства;
– электроэнергия, газ и вода[1].

Остановимся на самом основном показателе – отгрузка товаров, выполнение работ и оказание услуг и рассмотрим его значение по субъектам Сибирского федерального округа в таблице.

Отгружено товаров, выполнено работ, оказано услуг по субъектам в 2020–2022 гг.

Субъект	2022, мдрд р.	2021, мдрд р.	2020, мдрд р.	Население, тыс. чел.	На душу населения в 2022 г., тыс. р.
Сибирский федеральный округ	10651,2	9969,9	7530,6	16702,2	637,7
Республика Алтай	19,4	8,5	7,8	210,7	92,1
Алтайский край	617,5	527,9	405,1	2142,9	288,1
Красноярский край	2921,5	2781,3	2328,2	2850,1	1025,1
Иркутская область	1837,5	1622,3	1176,3	2353,9	780,6
Кемеровская область	2807,5	2423,6	1434,3	2580,1	1088,2
Новосибирская область	969,3	822,7	668,6	2795,8	346,6
Республика Тыва	35,8	26,9	22,2	336,7	106,3
Республика Хакасия	361,3	301,1	231,3	531,6	679,6
Омская область	558,5	968,6	911,4	1841,8	303,2
Томская область	522,9	487,1	345,3	1057,4	494,5

Сост. по: *Динамика* показателей промышленного производства. URL: https://www.iminfin.ru (дата обращения: 16.04.2023); *Витрина* статистических данных Численность постоянного населения в среднем за год. URL: https://showdata.gks.ru (дата обращения: 17.04.2023).

Общий объем отгруженных товаров, выполненных работ и оказанных услуг в Сибирском федеральном округе в 2022 г. составляет 10651,2 млрд р., что на 7,1% больше, чем в 2021 г. и на 41,5% больше, чем в 2020 г.

[1] *Симонова М.Д.* Информационная база структурного анализа ОЭСР: отраслевые принципы в исследовании рынков товаров и услуг // Вестник МГИМО-Университета. 2015. № 3. С. 190–198.

Наименьший объем отмечен в Республике Тыва и Республике Алтай, где отгружено товаров на сумму 35,8 млрд р. и 19,4 млрд р. соответственно.

Наибольший объем отгрузки в СФО в 2022 г. приходится на Кемеровскую область и Красноярский край, в том числе на душу населения, выше уровня по региону в целом.

Научный руководитель: *Н.Г. Протас*

Д.О. Добренький
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Развитие глэмпинга для повышения конкурентоспособности территорий в сфере туризма

Аннотация. Данная статья рассматривает перспективы развития глэмпинга как нового направления в туризме и его вклад в повышение конкурентоспособности регионов и муниципальных образований.

Ключевые слова: глэмпинг; туризм; регионы; конкурентоспособность; развитие.

Глэмпинг – новый сегмент индустрии гостеприимства и туризма, объединяющий отдых на природе с комфортными условиями, удобствами, атмосферой кемпинга и высоким уровнем сервиса. Гости могут наслаждаться роскошью и уединением в окружении природы, благодаря удобствам, таким как удобные кровати с постельным бельем, настоящая мебель, туалет и ванная комната с горячей водой. Глэмпинговые лагеря предоставляют обслуживание на уровне лучших отелей и готовят высококачественную еду для гостей. Такой формат отдыха быстро набирает популярность как у местных, так и у зарубежных туристов [2].

Объем рынка глэмпинга увеличивается: согласно данным Allied Market Research, объем мирового рынка глемпинга оценивался в 2,68 млрд долл. в 2021 г. и, по прогнозам, достигнет 7,11 млрд долл. к 2031 г., увеличившись в среднем на 10,5% с 2022 по 2031 г.[1] Россия также является перспективным рынком для глэмпинга, и с каждым годом этот сегмент индустрии туризма становится все более популярным в стране.

[1] *Allied* Market Research. Glamping Market by Accommodation Type, Age Group, and Sales Channel: Global Opportunity Analysis and Industry Forecast, 2020–2030. URL: https://www.alliedmarketresearch.com/glamping-market (дата обращения: 11.04.2023).

Глэмпинг является относительно новым явлением в России, однако, как отмечается, данный формат отдыха стал очень популярным в последние годы. В 2019 г. количество глэмпингов в России составляло около 60, а в 2020 г. количество увеличилось до 120[1].

В России есть несколько регионов, которые особенно популярны среди любителей глэмпинга. Это, например, Крым, где много красивых мест для отдыха на природе, а также Карелия, Алтай, Байкал и Кавказские горы. В этих регионах развивается инфраструктура для глэмпинга, появляются новые объекты, которые предлагают необычные условия проживания на природе.

Глэмпинг в разных регионах развивается с учетом климатических условий, туристических потоков, природных достопримечательностей и культурных особенностей. В северных регионах используются стилизованные иглу и традиционные дома, в теплых местах – палатки на пляже или бунгало на берегу озера. Некоторые регионы сосредотачиваются на роскошном глэмпинге с шикарными виллами или домиками на воде.

Развитие глэмпинга может принести ряд преимуществ для муниципальных образований и регионов: развитие туризма и инфраструктуры, создание новых рабочих мест, рост экономики, охрана окружающей среды, продвижение местной культуры и истории. Это может привлечь больше туристов и повысить интерес к внутренним достопримечательностям, а также создать дополнительные возможности для развития территорий за счет собственных ресурсов [1].

Свердловская область – перспективный регион для развития глэмпинга благодаря богатой природе, развитой инфраструктуре и благоприятным условиям для туризма. Регион имеет хорошую транспортную доступность и множество достопримечательностей. Для стимулирования развития глемпинга в других регионах России стоит создавать туристические мероприятия и инвестировать в туристическую инфраструктуру, а также продвигать туристические маршруты, включающие глэмпинг.

В то же время, развитие глэмпинга в регионах и муниципальных образованиях может столкнуться с такими проблемами:

– отсутствие необходимой инфраструктуры;
– необходимость соблюдения экологических стандартов;
– недостаточная информированность о глэмпинге;
– конкуренция с другими формами туризма;
– сезонность.

[1] *Glamping*-Russia.ru. О проекте. URL: https://glamping-russia.ru (дата обращения: 11.04.2023).

В заключение можно сказать, что глэмпинг – новое направление втуризме, которое становится популярным в России. Его развитие может привлечь новых туристов и разнообразить туристическое предложение регионов. Однако, важно соблюдать высокий уровень сервиса и уважение к окружающей среде. Государственная поддержка и инвестирование в туристическую инфраструктуру могут стимулировать развитие глэмпинга в регионах.

Научный руководитель: *А.Н. Пестряков*

Библиографический список

1. *Мезенцев Д.В., Сбродова Н.В*. Экономическое развитие муниципального образования: ориентация на внутренние ресурсы // Урал – драйвер неоиндустриального и инновационного развития России: материалы II Уральского экономического форума (Екатеринбург, 21–22 октября 2020 г.): в 2 т. Екатеринбург: УрГЭУ, 2020. Т. 1. С. 90−94.

2. *Нгуен Хай Иен, Нгуен Тхи Фыонг Тхао*. Современное состояние иперспективы развития глэмпинга в России // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2020. Т. 14, № 2-2. С. 100−106.

Б.И. Зайдуллина, С.Е. Иванова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Повышение уровня конкурентоспособности Свердловской области в социально-экономической сфере

Аннотация. Рассматривается вопросы повышения уровня конкурентоспособности Свердловской области в социально-экономической сфере. В статье охарактеризованы и предложены социально-экономические пути повышения конкурентоспособности Свердловской области, нацеленные на повышение качества жизни населения.

Ключевые слова: конкурентоспособность; повышение конкурентоспособности; Урал; Свердловская область; регион; социально-экономическая сфера.

На данный момент, Свердловская область является одним из наиболее перспективных субъектов Российской Федерации, область с высоким уровнем деловой, культурной и общественной активности (один из приоритетных промышленных и более активно развивающихся регионов РФ). В последние 10 лет выявляется тенденция развития регионов Урала. Это связано с расширением территорий, развитием промышленности и ростом городов. Из-за недостаточных темпов развития социально-экономи-

ческой сферы были проблемы с качеством жизни населения. Вследствие проблем с данным фактором регионы Урала теряли свою конкурентную способность. Рассмотрим Свердловскую область, как объект анализа для дальнейшего повышения уровня конкурентоспособности одной из областей Урала. Область занимает достойные позиции в сравнительных рейтингах, но, как и у многих уральских регионов существуют проблемы в социально-экономической сфере. Для улучшения своих позиций в сравнительных рейтингах России и повышения конкурентоспособности с другими регионами необходимо сформировать определенные как краткосрочные, так и долгосрочные стратегии развития.

Проведя анализ сильных и слабых сторон, мы выявили, что к основным сильным сторонам социально-экономического развития Свердловской области, относятся: обширный рынок сырья и сбыта промышленных товаров. Высокий уровень поддержки развития науки и инноваций. Возможность эффективного ведения бизнеса, за счет доступности и обширности ресурсов. Развитая промышленность и высокие объемы производства в металлургической области. Далее рассмотрим отрицательные особенности Свердловской области, а именно: демографические проблемы (рост численности населения снизился на 5%)[1]. Отсутствия инноваций в системе образования. Проблемы с приобретением качественного и безопасного жилья. Отсутствие качественных медицинских услуг и профилактических мероприятий. Недостаток технического оснащения предприятий и большой нагрузкой на этих предприятиях. Исчерпание природных ресурсов. Малый процент местной продукции на рынке товаров.

Исходя из приведенного анализа, мы можем предложить направления для формирования стратегий по повышению конкурентоспособность области.

В экономической сфере необходимо сформировать стратегию модернизации оборудования на предприятиях (ввести в производство более новые технологии, которые бы позволяли потреблять меньшее количество ресурсов). В связи с проблемами со здоровьем на промышленных предприятиях стоит предлагать льготные условия для отдыха в санаториях и оздоровительных организациях. Для улучшения позиций местных товаров на рынке необходимо осуществлять государственную поддержку территориальным производителям (например, путем системы региональных закупок).

---

[1] *Постановление* Правительства Свердловской области № 764-ПП от 7 ноября 2019 г. «Об утверждении стратегии социального развития социальной защиты населения Свердловской области на период до 2035 года».

В социальной сфере для повышения конкурентоспособности области можно сформировать следующие стратегии: для улучшения демографического фактора следуют обратить внимание на решение проблем в основных сферах (образования, медицины и жилищных вопросов). Для улучшения уровня медицинский услуг требуется провести ряд мероприятий: применение принципа «бережливая поликлиника» в ближайшие 3 года в медицинских учреждениях Свердловской области (суть проекта заключается в оптимизации работы поликлиник: упрощение записи на прием, снижение времени пребывания в учреждении и сокращение очередей)[1]. В сфере образования необходимо ввести инновационные технологии для поддержки IT-сферы (следовательно, увеличивается количество новых кадров в сфере инновационных технологий). Решением проблем в жилищно-коммунальной сфере может стать строительство новых жилищных комплексов, которые соответствуют современным стандартам комфорта, качества и безопасности.

С учетом социально-экономических факторов, были выявлены преимущества и недостатки в развитии Свердловской области. Направления для дальнейшего развития Свердловской области: создание возможностей для устойчивого экономического роста и развитие социальной сферы, благодаря повышению благосостояния и качества жизни населения. Мы считаем, что в регионе предоставлены все перспективные условия для дальнейшего развития. Совершенствуя социально-экономическую сферу, Свердловская область сможет выйти на новый этап развития.

Научный руководитель: *Т.Ж. Солосиченко*

А.В. Каламыцев
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Инфраструктура туризма региона

Аннотация. Рассматривается понятие и сущность инфраструктуры туризма, анализируется текущее состояние инфраструктуры туризма в России и значимость для регионов страны.

Ключевые слова: инфраструктура; туризм; инфраструктура туризма; регион.

Инфраструктура туризма является особым видом социальной деятельности, так как помогает восстановлению и отдыху человека за счет туристско-рекреационных услуг. Насколько качественные услуги полу-

[1] *Закон* Свердловской области № 151-ОЗ от 21 декабря 2015 г. «О стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы».

чают люди и как часто пользуются туристической инфраструктурой, является важным показателем качества жизни граждан.

Развитие туризма имеет мультипликативный эффект, выражающийся в развитии различных отраслей, например, строительства, транспорта, дорожной и торговой инфраструктуры. Регионы, в которых развивается туристическая инфраструктура получают дополнительные доходы, так как все больше создается новых рабочих мест. Важно отметить, что новые рабочие места появляются не только в сфере туризма, но и в смежных сферах экономики. Повышается уровень жизни граждан региона, что способствует развитию социально-экономической ситуации в регионах.

Большую роль занимают межрегиональные маршруты, они позволяют за одно или несколько путешествий обеспечить весомую заинтересованность народа. Главным звеном в этой инфраструктуре является наличие привлекательных туристско-рекреационных ресурсов, которые, как правило, заинтересовывают и дают мотивацию для путешествий. Немалую роль играет и развитие инфраструктурного обеспечения туристской дестинации, под которой понимается ограниченная территория с природными, культурно-историческими, инфраструктурными, трудовыми, финансовыми, материальными, экономическими ресурсами, имеющая определенное геополитическое положение и определенный уровень социально-экономических отношений внутри нее[1].

При проведении туристской деятельности могут использоваться как общая региональная, так и специфическая туристская инфраструктура. К первой относятся дороги, причалы, аэропорты, электросети и электроснабжение, газоснабжение и прочие. К специфической инфраструктуре относятся различные достопримечательности, туристические центры, коллективные средства размещения и т.д.

Насколько важна и актуальна туристическая инфраструктура указывает то, что в России в проекте «Туризм и индустрия гостеприимства» выделен отдельный федеральный проект «Развитие туристской инфраструктуры», который предусматривает создание универсальных планов туристической территории с учетом необходимой для этого инфраструктуры[2]. Во многих областях России туристическая сфера является базой экономического роста и позволяется обеспечить лучший социальный климат, благодаря активному привлечению местных жителей в туристическую деятельности и росту занятости, и не стоит забывать про увеличение инвестиционной привлекательности для регионов. Ин-

[1] *Понятие* о туристической дестинации. URL: elib.sportedu.by.

[2] *Развитие* туристической инфраструктуры. URL: https://www.economy.gov.ru.

вестиционная политика проводится в национальном проекте «Туризм и индустрия гостеприимства»[1].

Во всем мире и, в частности, Российской Федерации инфраструктура туризма больше всего пострадала во время пандемии коронавирусной инфекции COVID-19. В соответствии с данными Всемирной туристической организации, в 2019 г. было подсчитано 1,5 млрд международных прибытий, в 2020 г. численности многократно уменьшилась на целых 74,5 % и составила 381 млн прибытий, общие убытки в сферах туризма оцениваются в 1,3 трлн долл.[2]

Из-за отсутствия возможности путешествия за границу граждан, встал вопрос о внутренней инфраструктуре туризма регионов. Многие в России удивились, узнав о богатом и уже развитом туризме. Хотя была и та часть людей, у которых имелся опыт в международных путешествия, вследствие чего у них был более высокий уровень запроса к туристической инфраструктуре. Именно для этого создавались русские туристические дестинации, которые имели необходимую инфраструктуру и могли позволить обеспечивать достойное качество обслуживания, что являлось важной задачей для развития внутреннего и въездного туризма, а также способствовало укреплению региональной экономики.

Эта инфраструктура совершенно неравномерно обеспечивает туризм для населения в разных федеральных округах, что связанно с этапами развития туристских дестинаций, видами развивающегося отдыха и спецификой инфраструктуры.

Существующий национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства» подразумевает стратегическое планирование в сфере туризма и освоении новых территорий, при разработке которого уже существующие диспропорции в развитии туристической отрасли будут проанализированы с разных точек зрения. Например, со стороны инфраструктуры, так и с учетом специфики развития вида туризма, так как запросы к наличию этой инфраструктуры несут огромные различия в разных регионах. Но стоит отметить, что не во всех случаях различие в развитии туристической инфраструктуры говорит о низком уровне развития активности, это может быть приурочено к особенностям разных видов туризма. Для лечебно-оздоровительного отдыха необходима сложная и дорогостоящая инфраструктура, а для экологического – спрос и требования гораздо ниже.

---

[1] *Паспорт* национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства». URL: https://www.economy.gov.ru.

[2] *UNWTO:* худший год в истории туризма. Падение международного потока туристов оценивается в 1 миллиард в 2020 г. URL: https://www.tohology.com.

Для уменьшения неравномерного размещения и развития инфраструктуры в различных регионах страны следует продвигать туристический потенциал с помощью разных информационно-коммуникационных каналов, держать курс на новое поколение туристов, ведь для них цифровые платформы являются главными в жизнедеятельности и повседневным инструментов для обмена информации.

Научный руководитель: *М.Н. Гончарова*

В.М. Каменщик
Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

Влияние цифровизации на конкурентоспособность регионов

Аннотация. В настоящее время цифровизация оказывает непосредственное влияние на все сферы экономики Российской Федерации. Целью работы является анализ влияния процессов цифровизации на социально-экономическое развитие регионов, которые во многом определяют вопрос повышения конкурентоспособности как самого региона, так и национальной экономики.

Ключевые слова: цифровизация; цифровая трансформация; региональная экономика; конкурентоспособность территорий.

Современные реалии экономики Российской Федерации и тенденции ее развития находятся в тесной взаимосвязи с таким процессом, как цифровизация. В данных условиях уровень цифрового развития, в том числе и региона, становится весомым конкурентным преимуществом перед иными менее развитыми в данном плане регионами.

Со стороны правительства была запущена национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», благодаря которой должна форсироваться реализация процессов цифровых трансформаций и повышение конкурентоспособности каждого региона в отдельности, так и в целом Российской Федерации[1].

Многие исследователи отмечают, что цифровая трансформация региональных экономик является базовым условием для цифровизации национальной экономики [1; 2; 3; 4].

На текущий момент по уровню цифровизации среди регионов есть видные лидеры и аутсайдеры. Обратимся к таблице, в котором представлены регионы с наилучшими и наихудшими результатами.

[1] *Цифровая* экономика России. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровая_экономика_России (дата обращения: 23.03.2023).

Регионы РФ с наилучшими и худшими показателями цифровой трансформации по итогам 2022 г. [5]

Лидеры рейтинга	Аутсайдеры
Республика Татарстан	Чукотский АО
Белгородская область	Республика Ингушетия
Тульская область	Тамбовская область
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	Калининградская область
Челябинская область	Еврейская АО

Исходя из данным, представленных в таблице выше, стоит отметить, что среди лидеров выделяются регионы из центральной и южной частей Российской Федерации, а среди аутсайдеров большая часть относится к восточным регионам.

Если обратиться к исследованию АСИ по инвестиционной привлекательности регионов за 2022 г., то прослеживается корреляция между показателями цифровизации и привлекательности в разрезе инвестиций, среди лидеров в обоих рейтингах представлена Республика Татарстан, Тульская область, а также Белгородская область[1]. Исходя из этого, вопрос важности цифровизации регионов в разрезе их конкурентоспособности в текущих реалиях стоит очень резко.

Решение вопросов, связанных с диспропорцией развития цифровых технологий в регионах не только повысит инвестиционную конкурентоспособность регионов, но и обеспечит в целом положительный экономический эффект для национальной экономики, что в условиях санкционных ограничений является одним из важнейших вопросов.

Научный руководитель: *Р.Ю. Луговцов*

Библиографический список

1. *Бекбергенева Д.Е.* Модель процесса цифровизации региональной экономики // Вестник Самарского муниципального института управления. 2020. № 4. С. 17–22.

2. *Вилькен В.В.* Управление региональным развитием в условиях цифровой экономики: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2019. 242 с.

3. *Садовая Е.С., Сауткина В.А., Зенков А.Р.* Формирование новой социальной реальности: технологические вызовы. М.: ИМЭМО РАН, 2019. 190 с.

4. *Цифровая* трансформация экономики: государство, бизнес, общество: монография / кол. авт. под науч. ред. Н.П. Кононковой. М.: ТЕИС, 2019. 160 с.

[1] *АСИ* рейтинг инвестиционной привлекательности регионов. URL: https://asi.ru/government_officials/rating/ (дата обращения: 23.03.2023).

М.В. Морозова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

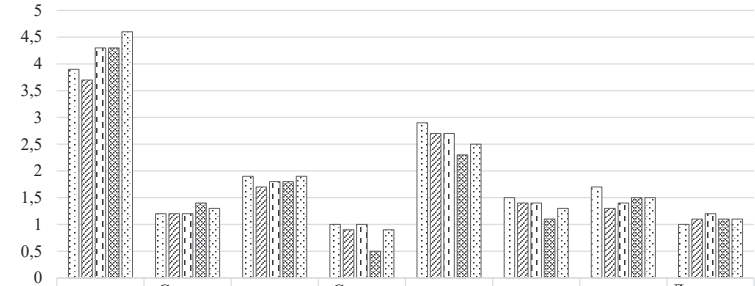
Индивидуальное предпринимательство в развитии территорий Российской Федерации

Аннотация. Дана характеристика тенденций развития индивидуального предпринимательства в разрезе регионов РФ.

Ключевые слова: индивидуальное предпринимательство; территория; тенденции.

Актуальность исследования тенденций развития индивидуального предпринимательства в региональном аспекте заключается в том, что ИП является одной из самых популярных форм ведения бизнеса, а потому их число в разрезе субъектов Российской Федерации является преобладающим.

В 2021 г. доля индивидуального предпринимательства в структуре ВВП РФ составила 15,4%. Согласно рисунку, наибольший вклад дает Центральный федеральный округ, а наименьший – Северо-Кавказский и Дальневосточный федеральные округа, что в значительной степени объясняется разницей в численности населения округов.



	Центральный ФО	Северо-Западный ФО	Южный ФО	Северо-Кавказский ФО	Приволжский ФО	Уральский ФО	Сибирский ФО	Дальневосточный ФО
2017	3,9	1,2	1,9	1	2,9	1,5	1,7	1
2018	3,7	1,2	1,7	0,9	2,7	1,4	1,3	1,1
2019	4,3	1,2	1,8	1	2,7	1,4	1,4	1,2
2020	4,3	1,4	1,8	0,5	2,3	1,1	1,5	1,1
2021	4,6	1,3	1,9	0,9	2,5	1,3	1,5	1,1

Доля индивидуальных предпринимателей в ВВП Российской Федерации по федеральным округам, 2017–2021 гг., %[1]

[1] *Регионы* России. Социально-экономические показатели – 2021 г. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_14p/Main.htm.

Доля индивидуальных предпринимателей от общего числа предприятий по каждому рассмотренному году составляет более 50%, даже в 2020 г., в период пандемии COVID-19 данный показатель не упал, а продолжил расти (см. таблицу). Также виден рост числа индивидуальных предпринимателей, который был прерван в 2020 г. в связи с массой санитарных ограничений, введенными из-за пандемии, но быстро восстановился в связи с успешными мерами государственной поддержки[1].

Число предприятий в сфере индивидуального предпринимательства

Число предприятий	2017	2018	2019	2020	2021
в РФ, ед.	5 998 371	6 042 898	5 924 681	5 702 150	5 839 009
в ИП, ед.	3 208 380	3 341 668	3 406 927	3 339 592	3 538 023
Удельный вес предприятий в ИП, %	53,5	55,3	57,5	58,6	60,6
Базисный темп роста, %	100	104,1	106,2	104,1	110,2
Цепной темп роста, %	–	104,1	101,9	98,0	105,9

Сост. по: *Единый* реестр субъектов малого и среднего предпринимательства РФ.

Наибольшее количество индивидуальных предпринимателей имеется в Центральном и Приволжском ФО, меньше всего индивидуальных предпринимателей осуществляют свою деятельность в Северо-Кавказском ФО.

Таким образом, можно сделать вывод, что индивидуальное предпринимательство является наиболее гибким вариантом организации предпринимательской деятельности, который распространен повсеместно и имеет потенциал развития даже при воздействии наиболее сложных изменений окружающей среды.

Научный руководитель: *Н.В. Сбродова*

[1] *Баразгова А.Р.* Государственная поддержка предприятий в условиях пандемии COVID-19 // Конкурентоспособность территорий: материалы XXIV Всерос. экономического форума молодых ученых и студентов: в 4 ч. (Екатеринбург, 27–30 апреля 2021 г.). Екатеринбург: УрГЭУ, 2021. Ч. 1. С. 61−63.

Е.С. Панова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Доступность объектов спортивной инфраструктуры в муниципальном образовании: миф или реальность?

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению вопроса о доступности объектов спортивной инфраструктуры, в частности плоскостных спортивных сооружений на территории города Екатеринбурга. Обозначена необходимость совершенствования имеющихся уличных спортивных объектов для их всесезонной доступности.

Ключевые слова: физическая культура и спорт; здоровый образ жизни; объекты спортивной инфраструктуры; спортивные сооружения; продолжительность жизни.

Любая сфера общественной жизни имеет ряд проблем, которые, на первый взгляд, могут быть неочевидны. Однако, при детальном анализе и сопоставлении показателей между собой можно убедиться в их наличии.

Сфера физической культуры и спорта является животрепещущей. Поскольку занятия физической культурой и спортом благоприятно способствуют формированию и укреплению здорового образа жизни, увеличению продолжительности жизни и, соответственно, повышению качества жизни населения. Так как это является стратегически важными ориентирами для государства, то вопросы обеспечения условий для организации занятий физкультурой и спортом стоят достаточно остро.

В связи с этим одним из целевых показателей достижения национальной цели, связанной с сохранением здоровья населения, является увеличение доли граждан, которые систематически занимаются физической культурой и спортом[1]. Однако для того, чтобы его достичь, необходимо обеспечить реализацию множества других показателей. Особенно значимым условием является обеспечение необходимым количеством спортивных сооружений. В данной статье рассматривается город Екатеринбург. Обратимся к рисунку.

Исходя из представленных данных, наглядно видно, что количество спортивных сооружений ежегодно растет, однако, это происходит лишь за счет увеличения количества плоскостных спортивных сооружений. Особенно актуально их наличие в последние годы, в связи с пандемией. Именно в этот промежуток времени их стало стремительно больше. Однако, представленное увеличение их количества связано не со строи-

[1] *Указ* Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

тельством новых сооружений, а с включением в статистические данные ранее неучтенных сооружений.

Количество спортивных сооружений в Екатеринбурге в 2012–2021 гг., ед.[1]

Проблема таких сооружений в том, что они зависят от времени года, то есть население может в полной мере ими пользоваться преимущественно в теплое время года и когда нет осадков: летом, ранней осенью и поздней весной.

Соответственно, в связи с этим встает вопрос о доступности объектов спортивной инфраструктуры на территории города Екатеринбурга. Иными словами, в целом объектов спортивной инфраструктуры в муниципальном образовании много, но большую часть представляют собой уличные объекты, которые, в основном, либо требуют ремонтных работ, либо находятся на значительном расстоянии друг от друга, что мешает их беспрепятственному посещению. Таким образом, это приводит к следующей проблеме: не удается всем жителям обеспечить такие условия для занятия физкультурой и спортом, которые бы не затрачивали дополнительных финансовых ресурсов и являлись всесезонными.

Для решения данной проблемы очевидным является то, что необходимо по возможности уличные объекты спортивной инфраструктуры сделать крытыми, что сделает их более доступными для населения в холодное время года. Также, можно рассредоточить эти сооружения по каждому микрорайону, чтобы обеспечить сбалансированность и доступность для жителей. Такие мероприятия требуют значительных финансовых затрат, которые предлагается осуществить путем муниципально-частного партнерства и с привлечением межбюджетных трансфертов.

[1] *Итоги* развития Администрации города Екатеринбурга: официальный сайт. Екатеринбург. URL: https://екатеринбург.рф/дляработы/экономика/развитие/итоги.

Осуществление предложенных мер позволит всем желающим жителям города заниматься своим здоровьем и телом в любое время года, не затрачивая дополнительных финансовых средств. Это, в свою очередь, увеличит продолжительность и качество жизни физически активного населения города Екатеринбурга.

Научный руководитель: *М.Б. Видревич*

А.М. Паньшин
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Социально-экономические аспекты конкурентоспособности региона

Аннотация. Представлен анализ важнейших показателей, характеризующих социально-экономическое развитие ряда регионов. Проведена сравнительная оценка регионов. Определено место Свердловской области среди рассматриваемых регионов.

Ключевые слова: конкурентоспособность; регион; социально-экономическое развитие.

Конкурентоспособность региона в общем понимании представляет собой совокупность факторов, определяющих социально-экономическое развитие данной территории в сравнении с аналогичными. Повышение экономического потенциала и качества жизни являются основными векторами в росте конкурентоспособности любой территории.

Рассмотрим динамику ряда показателей, характеризующих конкурентоспособность Свердловской области в сравнении с близлежащими субъектами Российской Федерации. Для сравнения возьмем Свердловскую, Челябинскую, Курганскую, Тюменскую области и Пермский край.

В таблице представим на основе использования ЕМИСС данные по валовому региональному продукту на душу населения. К настоящему времени в информационной системе представлены данные только по 2020 г.

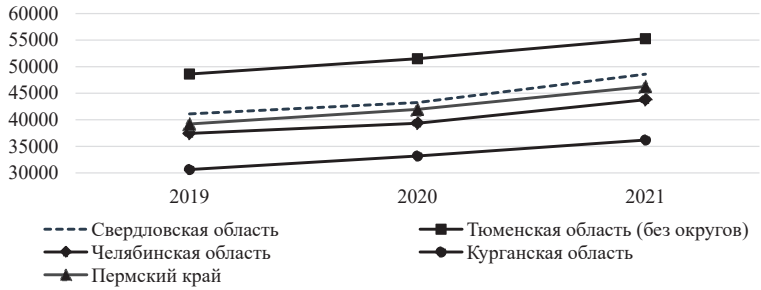
Как видно из таблицы, динамика рассматриваемого показателя положительная: по всем регионам темп прироста составил от 14,7% по Тюменской области до 25,0% по Курганской. По величине ВРП на душу Свердловская область уступает только Тюменской области. Таким образом, с позиции данного показателя более высокий уровень социально-экономической привлекательности именно у Тюменской области на протяжении всего рассматриваемого периода.

Динамика ВРП на душу населения по исследуемым регионам, тыс. р.

Регион	2016	2017	2018	2019	2020	Темп прироста 2020/2016, %
Свердловская область	487,2	522,2	561,0	586,4	588,3	20,7
Челябинская область	380,6	405,0	436,6	445,2	467,5	22,8
Курганская область	235,5	247,19	256,6	281,07	294,5	25,0
Пермский край	435,8	474,1	543,6	573,9	541,9	24,3
Тюменская область (без округов)	659,9	727,9	872,6	821,6	757,0	14,7

Сост. по: *Единая* межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). URL: https://www.fedstat.ru/.

Одним из важнейших показателей, характеризующего уровень жизни, является уровень заработной платы в регионе. На рисунке проиллюстрируем динамику среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций за период 2019–2021 гг.



Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций[1]

Как видно из данной диаграммы, снова лидирует Тюменская область. Свердловская область находится на втором месте по величине представленного показателя, что характеризует ее как менее привлекательную для рабочей силы, чем соседний регион. На последнем месте находится Курганская область, которая из исследуемых пяти субъектов РФ имеет наименьший уровень конкурентоспособности.

Эффективность функционирования организаций и предприятий в регионе характеризует такой показатель, как сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) деятельности организаций.

[1] *Федеральная* служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/.

На первом месте среди рассматриваемых регионов стоит Свердловская область, что характеризует конкурентоспособность региона положительно. В 2021 г. регионы по числовым значениям показателя выстраиваются в следующий ряд[1]:

– Свердловская область – 596 388 млн р.;
– Тюменская область (без округов) – 547 078 млн р.;
– Челябинская область – 463 351 млн р.;
– Пермский край – 405 132 млн р.;
– Курганская область – 11 943 млн р.

Оценивая темп прироста сальдированного финансового результата деятельности организаций за период 2019–2021 гг., отметим, что по всем регионам наблюдался положительный прирост за исключением Курганской области, в которой произошло значимое падение на 88,1%; наибольший прирост по данному показателю – у Челябинской области.

Таким образом, оценивая лишь несколько важнейших показателей социально-экономического развития субъектов Федерации, можно определить достаточно высокую конкурентоспособность и привлекательность Свердловской области и для человеческих ресурсов, и для развития организаций и предприятий.

Научный руководитель: *Е.А. Ляшенко*

А.П. Пасмурцев, Н.Н. Пасмурцева
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Государственная политика в сфере АПК в субъекте РФ

Аннотация. Государственная политика в сфере развития АПК является одним из ключевых направлений государственного регулирования и направлена на устойчивое развитие аграрного сектора в России, комплексное развитие сельских территорий и обеспечение продовольственной безопасности РФ. В настоящее время в целях решения существующих проблем и повышения эффективности государственной политики в аграрном секторе, осуществляется реализация различных государственных программ, национальных (федеральных проектов), стратегий федерального и регионального уровня.

Ключевые слова: аграрно-промышленный комплекс; развитие сельских территорий; Свердловская область; государственные программы.

Свердловская область является территорией с выраженным промышленным характером экономического развития и высокой плотностью населения в городах. Однако, в сельской местности проживает

[1] *Федеральная* служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/.

только 15% от общей численности населения Свердловской области, в то время как в целом по России этот показатель равен 25%.

Агропромышленный комплекс Свердловской области представлен такими отраслями, как: сельскохозяйственное производство, включая мясное, молочное животноводство, птицеводство и растениеводство, а также производство пищевых продуктов, включая напитки.

Несмотря на рост объемов производства в стоимостном выражении (в млрд р.) в 2017−2021 гг., индекс производства имеет тенденцию к снижению, продемонстрировав значения 97,7% и 92,7% в 2020 и 2021 гг. соответственно.

Динамика инвестиций в основной капитал нестабильна как в сельском хозяйстве, так и в производстве пищевых продуктов и напитков в исследуемом периоде. В 2017−2021 гг. происходит активное обновление парка сельскохозяйственной техники: наблюдается динамика роста приобретения техники и оборудования, в том числе за счет средств областного бюджета.

Растет среднемесячная заработная плата в агропромышленном комплексе, при этом наиболее высокой является заработная плата в производстве напитков. Тем не менее, среднемесячная заработная плата в агропромышленном секторе не достигает средней по региону. Так, по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской и Курганской области, в январе – мае 2022 г. среднемесячная заработная плата, по данным Свердловскстата, составила 51 660 р., при этом в 2022 г.: в производстве напитков – 54 618,2 р.; производстве пищевых продуктов – 43 720,7 р.

С целью решения существующих проблем в секторе АПК Свердловской области, в рамках реализации государственной политики, разработаны следующие программные документы федерального и регионального уровня:

– Стратегия развития агропромышленного комплекса Свердловской области на период до 2035 г.;

– Государственная программа Свердловской области «Реализация основных направлений государственной политики в сферах агропромышленного комплекса и потребительского ранка Свердловской области до 2027 года»;

– Государственная программа Свердловской области «Комплексное развитие сельских территорий Свердловской области до 2027 года».

Кроме того, Свердловская область активно участвует в реализации таких национальных проектов как: «Малое и среднее предпринима-

тельство», «Производительность труда», «Международная кооперация и экспорт».

К основным задачам и направлениям развития агропромышленного комплекса Свердловской области, реализуемым посредством государственных программ и национальных проектов относятся:

– увеличение объемов производства и рост качества и безопасности сельскохозяйственной продукции и продуктов питания;

– рост экспортного потенциала;

– повышение эффективности использования земель сельскохозяйственного назначения, вовлечение неиспользуемых земель в сельскохозяйственный оборот;

– техническая и технологическая модернизация, применение технологий цифровизации и т.д.[1]

Ежегодно на государственную поддержку АПК Свердловской области выделяются средства около 5 млрд р., при этом большая часть средств направляется из регионального бюджета. Актуальным в настоящее время представляется и участие Свердловской области в реализации государственной программы «Комплексное развитие сельских территорий». В рамках этой государственной программы в Свердловской области реализуются мероприятия, направленные на: развитие жилищного строительства на сельских территориях и повышение уровня благоустройства владений; развитие инженерной инфраструктуры на сельских территориях; современный облик сельских территорий; благоустройство сельских территорий; развитие транспортной инфраструктуры на сельских территориях; содействие занятости сельского населения[2].

Таким образом, государственные программы и национальные проекты, реализуемые на региональном уровне, являются эффективным инструментом государственной политики в сфере АПК и направлены на решение существующих в аграрном секторе проблем.

---

[1] *Стратегия* развития агропромышленного комплекса Свердловской области на период до 2035 г.; 2. Государственная программа Свердловской области «Реализация основных направлений государственной политики в сферах агропромышленного комплекса и потребительского ранка Свердловской области до 2027 года».

[2] *Государственная* программа Свердловской области «Комплексное развитие сельских территорий Свердловской области до 2027 года», утв. постановлением Правительства Свердловской области от 8 сентября 2021 г. № 582-ПП.

М.Н. Рыков
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Роль высшего образования в повышении конкурентоспособности региона

Аннотация. Рассмотрены понятия конкурентоспособности региона. С целью определения роли высшего образования в повышении конкурентоспособности региона проведено сопоставление важнейших показателей результативности региональной экономики.

Ключевые слова: конкурентоспособность; регион; высшее образование.

Понятие конкурентоспособности региона является сложным. Существует множество подходов к пониманию ее сущности. По мнению Г.К. Габдуллиной и Дж. Джано, это «способность производить востребованные на внутреннем и внешнем рынках товары и услуги; обеспечивать высокий уровень качества жизни населения, финансовую устойчивость…» [1]. Согласно точке зрения А.З. Селезнева, конкурентоспособность региона – «это обусловленное экономическими, социальными, политическими и другими факторами положение региона и его отдельных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках, отражаемое через показатели, адекватно характеризующие такое состояние и его динамику» [2].

Конкурентоспособность региона – это многоэлементное понятие. Она достигается посредством повышения конкурентных преимуществ отдельных ее элементов, к которым, в частности, относится и высшее образование. Кроме того, важным является эффективное взаимодействие всех институтов, непосредственно обеспечивающих конкурентоспособность региона.

Рассмотрим сферу высшего образования в контексте повышения конкурентоспособности региона. Известно, что инновации являются движущей силой развития любой территории и чем более высокий уровень инновационного развития, тем выше показатель валового регионального продукта (ВРП). Также логично, что высшее образование и наука являются ключевыми институтами развития инноваций (помимо инвестиций). Поэтому с целью определения роли высшего образования в формировании конкурентоспособности региона проведем сопоставление показателя валового регионального продукта и ряда статистических данных, таким образом определив результативность функционирования высшего образования.

В таблице приведем данные по 9 регионам. Выборка регионов осуществлялась исходя из рейтинга субъектов РФ по величине российского

регионально инновационного индекса: были выбраны три наиболее инновационных региона, три – наименее и три, имеющие средние позиции в рейтинге.

Определение результативности высшего образования на основе статистических данных по состоянию на 2021 г.

Регион	Население, тыс. чел.	ВРП региона, млн р.	Доля инновационной продукции, %	Доля занятого населения с высшим образованием, %	Число выпускников вузов на 1000 чел.	Доля расходов консолидированных бюджетов субъектов РФ на образование, %
Республика Татарстан	3 886,4	2 226,8	18,27	36,1	7	27,2
Томская область	1 068,3	513,9	2,88	29,7	9	32,0
Нижегородская область	3 144,2	1 402,6	10,56	34,6	5	28,3
Свердловская область	4 264,3	2 247,20	6,91	29,8	5	10,9
Пермский край	2 556,8	1 199,2	4,36	26,8	4	32,1
Челябинская область	3 418,6	1 465,3	0,83	31,3	5	33,7
Чеченская Республика	1 516,4	228	0,03	39,2	4	49,8
Республика Тыва	332,6	57	0,63	37,3	30	34,6
Чукотский автономный округ	50	84	0,48	36,5	0	18,4

Сост. по: *Федеральная* служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/.

Сопоставляя показатели из данной таблицы, можно отметить следующее. Наиболее инновационный регион – Республика Татарстан – имеет наибольшую долю инновационной продукции и наибольший показатель ВРП на душу населения, т.е. в данном субъекте РФ функционирование сферы образования наиболее результативно по сравнению, например, с Чеченской Республикой, в которой самые высокие среди исследуемых регионов показатели доли расходов консолидированных бюджетов субъектов РФ на образование (49,8%) и доли занятого населения с высшим образованием (39,2%). В Республике Тыва достаточно

высокие показатели доли занятого населения с высшим образованием (37,3%), числа выпускников вузов на 1000 чел. (30 чел.) и доли расходов консолидированных бюджетов субъектов РФ на образование (34,6%), однако, ВРП и доля инновационной продукции самые низкие, что свидетельствует о неэффективности в целом институциональной среды, в том числе института высшего образования.

Таким образом, на повышение конкурентоспособности влияет множество факторов, важнейшим из которых является сложившаяся система высшего образования. Однако, только с помощью повышения результативности высшего образования невозможно сформировать конкурентоспособный регион, требуется улучшение других институтов.

Научный руководитель: *Е.А. Ляшенко*

Библиографический список

1. *Габдуллина Г.К., Джано Дж*. Анализ подходов к сущности понятия «конкурентоспособность региона» // Индустриальная экономика. 2021. № 3. С. 34–38.

2. *Селезнев А*. Конкурентные позиции и инфраструктура рынка России. М.: Юристь, 1999. 382 с.

М.А. Созонов

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Тенденции социально-экономического развития муниципального образования

Аннотация. Проведено исследование показателей социально-экономического развития городского округа «город Ирбит». Проанализировано достижение плановых значений ряда данных в соответствии с документами стратегического планирования.

Ключевые слова: регион; социально-экономическое развитие; стратегическое планирование.

Городской округ «город Ирбит» находится в Свердловской области и является городом областного значения. Социально-экономическое развитие данного муниципального образования в основе своей регламентировано рядом документов стратегического планирования, в частности, Стратегией социально-экономического развития, стратегическими проектами и программами в разных сферах, в частности, в здравоохранении, культуре, спорте, образовании, экологии и др.; кроме того, реализуются муниципальные программы и комплексные программы.

В Стратегии социально-экономического развития городского округа «город Ирбит» закреплен перечень показателей, достижение которых предполагается к 2035 г. Рассмотрим некоторые из них подробнее.

Так, к 2020 г. планировалась численность населения – 37 399 чел., однако, по состоянию на 2022 г. фактическое значение данного показателя составило 36 128 чел., что ниже планового на 3,1%. Рождаемость была обозначена в 2020 г. на уровне 527 чел., фактически этот показатель ниже на 15,4%, или на 81 чел. Смертность также превышает плановые значения: по состоянию на 2022 г. она составила 646 чел., что выше регламентированных данных на 24,2%.

В итоге эти тенденции вызвали естественную убыль населения на 316,67%. Данный показатель вырос в 2021 г. значительно, что обусловлено смертностью вызванной и непосредственно COVID-19, и последствиями от этого заболевания. За исследуемый период темп прироста численности мужчин и женщин составил соответственно минус 1,55% и 1,41%; по абсолютным значениям численность женщин уменьшилась на 282 чел., мужчин 258 чел.[1]

Численность безработных планировалось удерживать до 2035 г. на уровне 650 чел., однако, фактически данный показатель выше в 2 раза (1282 чел.). Многие показатели, оценивающие занятость в г. Ирбите, иллюстрируют отрицательные тенденции. Например, численность экономически активного населения снизилась на 5,64% (более, чем тысячу человек). При этом численность занятых в экономике возросла на 1,2%, что составляет примерно 200 чел.

Значимое ухудшение продемонстрировал показатель уровень регистрируемой безработицы, увеличившись с 2,89% до 6,97%, или на 141,18%. Численность безработных увеличилась на 127,71% или более 700 чел.

Такая ситуация с занятостью населения, которая демонстрирует негативную тенденцию, вызвана не столько периодом пандемии (которая усугубила ситуацию), сколько снижением социально-экономической обстановки не только в муниципальном образовании, но и в регионе и стране в целом.

Уровень жизни населения и его доходы за период 2020–2022 гг. выросли. В частности, среднедушевые денежные доходы населения возросли на 5,85%, что составляет в абсолютном измерении 918 р. в месяц. Среднемесячная заработная плата одного работника в экономике выросла на 5 785 р. пли на 18,48%. Данные тенденции являются в целом положительными, однако, необходимо здесь учитывать и темп инфляции,

[1] *База* данных муниципальных образований. URL: https://rosstat.gov.ru/.

и другие факторы, например, покупательную способность населения. Если она выросла, то рост заработных плат – это положительная тенденция, если снизилась, то рост заработной платы скорее негативная.

Если проанализировать показатели развития сферы образования, здравоохранения, культуры и спорта, то можно выявить следующее. К позитивным тенденциям относится увеличение численности учителей в школах (на 4,95%).

В то же время негативным является уменьшение числа преподавателей в сфере среднего профессионального образования (на 20,41%). Это обусловлено несколькими причинами:

– оптимизация сферы образования;

– закрытие или объединение учебных заведений;

– увеличение численности получающих среднее профессиональное образование (на 4,46%), высшее образование (на 127,27%).

В то же время выросла численность обучающихся в общеобразовательных школах (на 4,95%), что является следствием проводимой государственной политики.

Показатели оборота розничной торговли без субъектов малого предпринимательства и оборот общественного питания без субъектов малого предпринимательства продемонстрировали положительную тенденцию и выросли соответственно на 34,46% и 7,09%, в абсолютном выражении это составило 1 174,4 млн р. и 7,4 млн р.

В сфере развития малого предпринимательства наблюдаются преимущественно негативные тенденции, а именно снижение всех показателей. Количество субъектов малого предпринимательства снизилось на 7,13% или на 92 ед. Среднесписочная численность работников также снизилась – на 2,26%.

Таким образом, мы обозначили лишь некоторые показатели социально-экономического развития города Ирбита, по которым видно, что данному муниципальному образованию необходимо активизировать свое становление с учетом новой реальности в мире и стране.

Научный руководитель: *Е.А. Ляшенко*

Е.В. Соколова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Картографирование научного ландшафта: пространственное распределение научного влияния регионов

Аннотация. Обознаются преимущества картографирования пространственного распределения регионального научного влияния и демонстрируется потенциал картографирования в предоставлении информации о структуре и эволюции научных сообществ с применением функциональных возможностей сервиса визуализации и анализа данных «Yandex DataLens». Использование картографирования в совокупности с наукометрическими методами анализа способствует выявлению закономерностей и тенденций в научных исследованиях, выделению региональных тематических направлений и основных центров генерации знания.

Ключевые слова: наукометрический анализ; научный ландшафт; картографирование; визуализация данных; научная продуктивность; Yandex DataLens.

Научная деятельность является важной составляющей основы экономического и социального прогресса как отдельных регионов, так и государства в целом. Страны и их административно-территориальные единицы с большим исследовательским потенциалом часто привлекают значительные инвестиции из частного и государственного секторов, что стимулирует развитие передовых технологий и приводит к созданию высококвалифицированных рабочих мест. Массив сформированного региональными организациями научного знания в передовых направлениях развития, которое может быть использовано для создания новых технологий, продуктов и услуг – базис для формирования будущих конкурентных преимуществ территории.

В целях оценки текущего научного влияния проводится наукометрический и библиометрический анализ, используемый для изучения моделей и тенденций научных исследований на всех уровнях: от результатов деятельности отдельных авторов и малых исследовательских групп до стран и международных исследовательских кооперации. Интеграция географических информационных систем (ГИС) и других инструментов пространственного анализа стала ожидаемым развитием области и расширила наукометрический анализ, включив в него пространственный контекст исследований. Картографирование научного ландшафта предоставляет исследователям ценную информацию о пространственном распределении научного влияния по регионам и способствует определению научной специфики территорий, обозначая тематическую направленность и достижения организаций региона.

Распределение результатов научно-исследовательской деятельности по миру крайне неравномерно, и определенные регионы или страны, как правило, доминируют в отдельных областях науки по ряду факторов, которые могут сыграть решающую роль в перспективе формирования научного ландшафта региона, а использование методов наукометрического анализа в совокупности с картографическими методами позволят оценить фактические достижения и составить карту пространственного распределения научного влияния, например, по объемам опубликованных материалов и их цитирований, что способствует определению областей передового опыта в исследованиях и потенциальные направления сотрудничества. Исследования показали, что часто существует сильная корреляция между продуктивностью исследований и их воздействием в конкретных регионах или странах.

Одним из примеров использования наукометрического анализа для составления карты регионального научного влияния является исследование Abramo Giovanni и соавторов о научной продукции регионов Италии [3]. Авторы использовали библиометрические данные для составления карты научных результатов каждого региона Италии, а также влияния их исследований на цитируемость. Они обнаружили, что регионы с наибольшим научным результатом были также регионами с наибольшим влиянием на цитирование, что указывает на сильную корреляцию между продуктивностью исследований и их воздействием.

Составление карты научного ландшафта также может помочь выявить сотрудничество и сети между регионами. Определяя области, в которых есть сильные стороны и которые пересекаются, исследователи могут создавать сети, повышающие научную продуктивность и воздействие. Например, в исследовании Shi W. и соавторов были составлены карты сетей сотрудничества между китайскими провинциями на основе соавторства научных публикаций [4]. Они обнаружили, что сети сотрудничества были самыми сильными между соседними провинциями, что подчеркивает важность близости в научном сотрудничестве.

Среди программного обеспечения, позволяющего создавать визуальный контент в области картографирования научного ландшафта, доступного российским исследователям в период санкционных ограничений, особенно выделяется проект «Yandex DataLens»[1]. Разработанный российской технологической компанией Yandex, DataLens предоставляет интуитивно понятный интерфейс, который позволяет пользователям

[1] *Сервис* визуализации и анализа данных "Yandex DataLens" // Cloud Yandex. URL: https://cloud.yandex.ru/services/datalens (дата обращения: 01.04.2023).

создавать разнотипные интерактивные информационные панели и визуализации без необходимости написания сложного кода.

Важным аспектом Yandex DataLens является его способность предоставлять аналитику данных в режиме реального времени. Пользователи могут подключать инструмент к оперативным источникам данных, таким как базы данных или API, и создавать визуализации, которые автоматически обновляются по мере поступления новых данных, что особенно полезно для проведения масштабных исследований с периодическим обновлением.

Функциональность отображения карт в Yandex DataLens построена на концепции слоев. Каждый слой соответствует набору данных и может быть визуализирован с использованием множества различных маркеров, таких как геоточки («*[56.825397, 60.603162]*»), линии и геополигоны («*[[[56.825397, 60.603162], [56.826538, 60.601749], [...]]]*»), основанные на географических координатах [2].

Yandex DataLens также поддерживает множество других визуальных элементов, включая тепловые карты, карты хороплетов и пузырьковые карты. Эти инструменты позволяют исследователям быстро выявлять тенденции и закономерности в своих данных и передавать эту информацию читателям и коллегам в легко усваиваемом формате.

Одним из ключевых преимуществ Yandex DataLens является его простота в использовании. Платформа разработана таким образом, чтобы быть интуитивно понятной и удобной для пользователя, с интерфейсом перетаскивания, который позволяет быстро добавлять и настраивать новые слои и маркеры. Кроме того, Yandex DataLens предоставляет ряд встроенных инструментов для анализа и визуализации данных, таких как фильтры, функции агрегирования и кластеризации, которые упрощают изучение и анализ сложных наборов данных [1].

Для формирования визуальной карты в рамках наукометрического анализа в Yandex DataLens необходимы сведения о вузе, городе, геоточке местоположения, геополигоне любого уровня от района до страны и наукометрических показателях, характеризующих организацию по выборке, например, количество публикаций из выборки, аффилированных с организацией, общее и(или) среднее число цитирований данных публикаций и т.д. в зависимости от целей исследования. Пример пространственного картографирования распределения публикаций о цифровизации экономики в российских журналах из Перечня рецензируемых научных изданий Высшей аттестационной комиссии (ВАК), отнесенных к рубрике по верхнему уровню ГРНТИ (Государственный рубрикатор научно-технической информации) «Экономика. Экономи-

ческие науки» за 2012–2023 гг. на 01.02.2023 г. по 100 вузам, внесшим наибольший вклад в общий массив статей выборки, в рамках административно-территориального деления Российской Федерации представлен на рисунке. Данный пример четко отражает наиболее конкурентные места генерации знания по тематике и их территориальное местоположение с кластеризацией административных единиц по востребованности исследований отнесенных к ним организаций.

Пример пространственного картографирования распределения публикаций по вузам в рамках административно-территориального деления Российской Федерации

Составление карты научного ландшафта с помощью наукометрического анализа может дать ценную информацию о пространственном распределении научного влияния и сотрудничества. Составляя карту научных результатов, цитируемости и влияния регионов, исследователи могут определить сильные стороны и потенциальное сотрудничество. Кроме того, картографирование сетей сотрудничества между регионами может повысить научную продуктивность и отдачу. Поскольку мир становится все более взаимосвязанным, картографирование научного ландшафта станет важным инструментом для понимания глобального распределения научных исследований.

Научный руководитель: *В.А. Благинин*

Библиографический список

1. *Березовская Е.А., Крюков С.В*. Работа с сервисом бизнес-аналитики Yandex DataLens. Ростов-на-Дону. Таганрог: Южный федеральный университет, 2022. 92 с.

2. *Ковалева О.В. Баранова Н.А*. Трехмерное картографирование: подходы, методы, классификации // Известия высших учебных заведений. Геодезия и аэрофотосъемка. 2022. Т. 66, № 3. С. 77–91. DOI 10.30533/0536-101X-2022-66-3-77–91.

3. *Abramo G., D'Angelo C*. A methodology to compute the territorial productivity of scientists: The case of Italy // Journal of Informetrics. 2015. No. 9. P. 675−685. DOI: 10.1016/j.joi.2015.07.007.

4. *Shi W., Yang W., Du D*. The Scientific Cooperation Network of Chinese Scientists and Its Proximity Mechanism // Sustainability. 2020. No. 12. P. 660. DOI: 10.3390/su12020660.

Р.Г. Суворов

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Факторы и условия, влияющие на стоимость земельных участков в городе Ростов-на-Дону

Аннотация. Рассмотрены социально-экономические показатели, влияющие на стоимость земельных участков в Ростовской области и городе Ростов-на-Дону, указаны основные ценообразующие факторы и по итогу найдена рыночная стоимость земельного участка.

Ключевые слова: земельные участки; факторы и условия; рынок недвижимости; рыночная стоимость; Ростов-на-Дону.

Стоимость объектов недвижимости в целом, и земельных участков в частности, зависит от действий множества участников и широкого спектра факторов[1]. Перед тем как перейти к факторам и условиям, влияющим на стоимость земельных участков в городе Ростов-на- Дону, рассмотрим их на уровне Ростовской области.

На рынок недвижимости области в основном влияют следующие социально-экономические показатели: численность населения, миграция, средняя заработная плата. Данные показатели представлены в табл. 1.

[1] *Хамдамбеков С.А., Пестряков А.Н*. Участники рынка жилой недвижимости // Управление экономикой, системами, процессами: сб. ст. V Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 15–16 октября 2021 г.). Пенза: Пензенский ГАУ, 2021. С. 241−244.

Таблица 1

Основные показатели влияющие на рынок недвижимости в Ростовской области, 2017–2021 гг.

Показатель	Ед. изм.	2017	2018	2019	2020	2021
Численность населения	чел.	4 225 903	4 220 452	4 202 320	4 197 821	4 167 625
Миграция	чел.	1 907	−2 390	13 518	13 241	15 022
Средняя заработная плата, Ростовская область	р.	28 500	–	33 757	35 622	39 291
Средняя заработная плата, РФ	р.	39 167	43 724	47 867	57 344	57 244

Сост. по: *Официальный* портал Правительства Ростовской области. URL: https://www.donland.ru/result-report/1518/; *Регионы* России. Социально-экономические показатели – 2021 г. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_14p/Main.htm.

Из табл. 1 можно увидеть, что численность населения в области слегка уменьшалась за последние пять лет, показатель миграции тоже, но ближе к концу периода он вырос. Также видно, что показатель средней заработной платы ниже среднего по РФ.

Показатель численности говорит нам о том, что из области люди мигрируют в поисках лучшей жизни. Показатель миграции обусловлен притоком из стран СНГ, следовательно те, кто прибывают в область нуждаются в жилье. Показатель средней заработной платы отражает финансовую возможность населения для приобретения недвижимости.

На рынок недвижимости непосредственно Ростова-на-Дону влияют такие социально-экономические показатели, как численность населения, средняя заработная плата, объем инвестиций и ввод в действие жилых домов (табл. 2).

Из табл. 2 видно, что численность населения росла за рассматриваемый период, средняя заработная плата тоже, но она меньше среднего показателя по РФ, показатели инвестиций и ввода жилья также росли. Первые 2 показателя отражают то же самое, что и по области, а последние 2 показателя говорят о том, что средства выделяются, строительство идет, следовательно, рынок жилья развивается и земельные участки пользуются спросом.

Таблица 2

Основные показатели, влияющие на рынок недвижимости в Ростове-на-Дону, 2017–2021 гг.

Показатель	Ед. изм.	2017	2018	2019	2020	2021
Численность населения	чел	1 125 299	1 130 305	1 133 307	1 137 904	1 142 162
Средняя заработная плата	р.	–	44 415	45 350	49 690	55 369
Инвестиции	р.	55 637	68 301	70 007	72 904	91 075
Ввод в действие жилых домов	кв. м	1 119	1 127	1 259	1 298	1 438

Сост. по: *Официальный* сайт города Ростов-на-Дону. URL: https://rostov-gorod.ru/administration/structure/departments/deg/action/itog-razvit/.

На стоимость земельных участков и в области, и в городе оказывают влияние следующие ценообразующие факторы:

– местоположение участка;
– площадь участка;
– наличие/отсутствие коммуникаций;
– наличие и ширина фасада;
– рельеф участка;
– качество подъездных путей;
– форма участка; вид права (собственность/аренда).

По итогу исследования была определена рыночная стоимость земельного участка, находящегося по адресу: Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, Кировский р-н, ул. Красных Зорь, 59 (площадью 4 сотки, имеющий все коммуникации, с ровным рельефом, имеющий подъездной путь и находящийся в собственности) двумя подходами, сравнительным и доходным. Итоговая стоимость оценивается в 8 604 894 р.

Научный руководитель: *Н.В. Сбродова*

А.Н. Шанина
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Развитие жилищного строительства в Свердловской области и Пермском крае

Аннотация. Статья посвящена вопросам воздействия государства и органов местного самоуправления на сферу жилищного строительства в Свердловской области и Пермском крае. В работе рассматриваются методы поддержки развития жилищного строительства, стратегические направления и способы совершенствования отрасли.

Ключевые слова: жилищное строительство; Свердловская область; Пермский край; государственные программы поддержки.

На современном этапе социально-экономического развития жилищные условия представляют собой наиболее сложный агрегат всего комплекса показателей условий жизни, поскольку в нем тесно переплетаются экономические возможности и социальные приоритеты, личное благосостояние и бюджетные ограничения, индивидуальные предпочтения и государственные стратегии. Жилищное строительство обладает ярко выраженным мультипликативным эффектом, что позволяет его использовать в качестве драйвера регионального развития[1].

Частью второй ст. 40 Конституции РФ предусмотрено, что органы государственной власти и местного самоуправления «поощряют жилищное строительство, создают условия для осуществления права на жилище». Данным органам предписано создавать все необходимые условия для развития рынка жилья и удовлетворения потребностей людей в жилище, используя различные источники финансирования, предоставляя субсидии для приобретения или строительства жилых помещений и стимулируя жилищное строительство.

Увеличение темпов строительства качественного и недорого жилья – актуальная задача для Свердловской области и Пермского края. Конституционное право граждан на жилище фактически трансформировалось в право платежеспособного спроса. Средняя зарплата населения в Свердловской области за 2023 г. составляет 54 166 р. и уменьшается на 3% с каждым месяцем. Средняя стоимость жилья на апрель 2023 г. равна сумме в 102 359 р. за кв. м. В Пермском крае показатель уровня средней заработной платы населения значительно меньше – 45 560 р.

[1] *Лушпина В.В., Сбродова Н.В.* Жилищное строительство как фактор обеспечения экономической безопасности региона // Формирование и реализация Стратегии устойчивого развития Российской Федерации: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Пенза, 2018. С. 209–212.

Средняя стоимость жилья на апрель 2023 г. равна сумме в 55 814 р. за кв. м, что почти в 2 раза ниже показателя по Свердловской области[1].

Полагаем, что стоимость жилья должна увязываться с ежемесячными доходами населения, а органами власти должны быть созданы эффективные механизмы для регулирования и контроля формирования цен на жилье.

На региональном уровне решить проблему обеспечения условий повышения доступности жилья для населения с разным уровнем доходов призвана государственная программа Свердловской области «Реализация основных направлений государственной политики в строительном комплексе Свердловской области до 2024 года». Основные задачи программы:

– ликвидация аварийного и ветхого жилья;

– содействие комплексному освоению территории и развитию застроенных территорий в целях жилищного строительства на основе утвержденной градостроительной документации;

– стимулирование платежеспособного спроса на жилье для населения, в том числе с помощью ипотечного жилищного кредитования;

– стимулирование и содействие внедрению инновационных энергоэффективных и ресурсосберегающих технологий в жилищном строительстве и производстве строительных материалов;

– кадровое обеспечение строительного комплекса.

Ежегодно органы власти Свердловской области привлекают больше миллиарда рублей из федерального бюджета, часть средств определена на развитие отрасли жилищного строительства. Данные средства осваиваются на территории пяти районов комплексного освоения территорий в Екатеринбурге. За счет роста инвестиционной привлекательности территорий уже в текущем году в этих районах будет введено 580 тыс. кв. м жилья.

В Пермском крае действует государственная программа Пермского края «Градостроительная и жилищная политика, создание условий для комфортной городской среды». Основной результат реализации Программы определяется увеличением объема ввода жилья к концу 2025 г. до 6 824 тыс. кв. м. До 2024 г. на реализацию национальных проектов в Пермском крае будет направлено более 140 млрд р. федерального бюджета из них 8 957,2 млн р. выделят на реализации национального проекта «Жилье и городская среда».

[1] *Официальный* сайт Министерства строительства и развития инфраструктуры Свердловской области. URL: https://minstroy.midural.ru/article/show/id/1003.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что федеральное финансирование позволяет регионам решать вопросы улучшения условий развития рынка жилья и удовлетворения потребностей граждан. Свердловская область является самым активным участником государственных программ и проектов в сравнении с другими субъектами Российской Федерации.

Научный руководитель: *А.Н. Пестряков*

Направление 19. Внешнеэкономическая деятельность: теория и практика

И.В. Агеенко, В.Е. Ковалев
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Проблемы развития национальных экономик России и Казахстана под влиянием экзогенных и эндогенных факторов

Аннотация. Рассмотрены теоретические основы, касающиеся структуры национальных экономик. Сделана попытка выявить основные проблемы развития национальных экономик, связанные с экзогенными и эндогенными факторами. Более детально вместе с примерами были изучены несколько основных проблем национальных экономик (на примере России и Казахстана). Произведены расчеты уровня безработицы и анализ уровня цен на нефть.

Ключевые слова: структура; национальная экономика; проблемы; безработица; ресурсы.

Развитие национальной экономики – сложная система хозяйственной деятельности, включающая широкий круг функционирующих сегментов, таких как рынок капиталов и товаров, рынок услуг, труда, недвижимости, финансовые рынки, рынки интеллектуальной собственности и др. Большую роль в построении стратегии правильного развития национальной экономики играет необходимость учета множества критериев, способные влиять на благополучное развитие национальной экономики [1; 3].

Структура национальной экономики, постоянно изменяется и трансформируется. Сильное влияние на эти процессы может оказывать научно-технический прогресс, который изменяет характер производства, что в свою очередь способствует возникновению новых отраслей и сфер экономики. С появлением новых отраслей, серьезно трансформируются взаимосвязи в национальной экономике. Из-за этого ее структура постоянно меняется, что требует дополнительного мониторинга и расчетов позволяющих сопоставить реальную структуру экономики с ее будущим прогнозируемым развитием.

Каждая национальная экономика может сталкиваться с рядом проблем. Которые можно попробовать выделить и характеризовать следующим образом.

Все проблемы, которые возникают в национальной экономике, образуются из ряда причин, таких как:

1) несовершенство рыночной экономики, которая не всегда способна решить ряд проблем в социальной или экономической сфере, путем механизма саморегулирования;

2) неэффективная политика управления национальной экономики, которая в свою очередь формирует проблемы уже на начальных этапах развития;

3) неполная или непоследовательная реализация политики управления национальной экономики [1].

Для каждой национальной экономики присущий свой ряд проблем, он может быть схожим с другими странами, но будет отличаться глубиной, сложностью и контрастом проявления. Есть общие проблемы в национальной экономике с которыми приходится сталкиваться всем: ресурсы; инфляция; уровень занятости и безработица; несправедливое распределение доходов.

Одна из основных проблем национальных экономик, это грамотное распределение ресурсов внутри страны и правильное управление их запасами. Ресурсы можно отправить на экспорт, а можно направить на развитие производства в национальной экономике, здесь главное корректно рассчитать и учесть все варианты наиболее эффективного их использования в интересах увеличения ВВП.

Вторая основная проблема, это уровень инфляции в стране. Инфляция неотъемлемая часть национальной экономики, контроль роста цен со стороны государства необходима для стабилизации макроэкономических показателей и социальной защищенности.

Третья проблема, с которой сталкивается рыночная экономика любой страны, – это безработица. Высокий уровень безработицы пагубно влияет на социально-экономическое благополучие. Безработица бывает естественная и вынужденная. Государство не должно бороться с естественным уровнем безработицы, но его главная задача сводится к регулированию вынужденной безработицы и превращению ее в естественную.

$$H = U/E \times 100\%,$$

где H – уровень безработицы; U – число безработных; E – число трудоспособного населения [2].

Так, за сентябрь–ноябрь 2022 г. уровень безработицы в России составлял 3,79%, или 2 842 800 чел. Общее число трудоспособного населения 75 007 916 чел.[1] Таким образом: $H = 2\,842\,800/75\,007\,916 \times 100\% =$

[1] *Статистика* по уровню безработицы. URL: https://rosstat.gov.ru/.

= 3,79%. За III квартал 2022 г. в Казахстане уровень безработицы составил 4,9%, если сравнивать с прошлым годом, то уровень занятости вырос, аналогично как и в России. В численном измерений количество безработных составляет порядка 450 300 чел.[1] Таким образом, $H = 450\,300/9\,189\,796 \times 100\% = 4{,}9\%$. Показатели безработицы в России и Казахстане остаются в пределах допустимых значений, но требуют постоянного контроля.

Среди основных проблем национальной экономики России, можно выделить высокую волатильность цен на ископаемое сырье; инвестиционный климат, искажение честной конкуренции, проблемы с координирующей решение органом власти, плохое развитие инфраструктуры в ряде регионов и т.д. [1]. Все эти проблемы давно известны и есть уже попытки решить их, но для этого необходимо время.

Можно обратить внимание на одну из соседних и дружественных стран с Россией, на Казахстан, там тоже большинство проблем национальной экономики схожи. Национальная экономика Казахстана также зависима от уровня цен на нефть и резкие скачки очень сильно влияют на экономическую составляющую страны, ведь если цена за баррель нефти упадет ниже 47 долларов, то выгода от добычи нефти будет минимальной. При дальнейшем падении большинство месторождений станет нерентабельным, а это в свою очередь безусловно отрицательно скажется на состоянии национальной экономики.

Сейчас цена за баррель нефти марки Brent составляет порядка 83 долл. на март 2023 г. За весь период цена достигала максимума в 140 долл. за баррель и опускалась до рекордных 11 долл. в конце 90-х гг. Все это несомненно связано с ростом ВВП, уровнем инфляции, что неминуемо скажется на благосостоянии населения, что в свою очередь может сказаться на уровень безработицы в стране.

Подводя итоги, хочется сказать, что необходимо выбрать самое оптимальное и выгодное направление для получение положительной динамики в развитии национальной экономики, один из вариантов положительного развития экономики страны является глобализация.

Библиографический список

1. *Власова Т.В., Капустина М.Д.* Проблемы экономики России в 2022 году и их решение // Исследования молодых ученых: материалы XXXIX Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2022 г.). Казань: Молодой ученый, 2022. С. 27–30. URL: https://moluch.ru/conf/stud/archive/445/17222/ (дата обращения: 28.02.2023).

[1] *Статистика* по уровню безработицы в Казахстане. URL: https://stat.gov.kz/.

2. *Завьялов Ф.Н.* Риски в экономике: методы оценки и расчета: учеб. пособие. Ярославль: ЯрГУ, 2007. 150 с.

3. *Плотницкий М.И., Турбан Г.В.* Мировая экономика и внешнеэкономическая деятельность: учеб. пособие. Б.м.: Совр. шк., 2006. 664 с.

Г.Д. Атанов

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Особенности осуществления параллельного импорта

Аннотация. Наложение санкций со стороны западных стран на российскую экономику отразилось на состоянии внутреннего рынка страны. Перекрытие поставок необходимых товаров со стороны недружественных стран вызвало необходимость поиска путей по урегулированию внешнеэкономической деятельности в части импорта. Одним из путей решения появившейся проблемы выступает введение параллельного импорта, который частично покрывает внутренние потребности дефицитных товаров. Но, на первый взгляд, привлекательный метод имеет свои тонкости и нюансы.

Ключевые слова: параллельный импорт; товар; санкции; экспорт; импорт.

Актуальность данной темы обусловлена сложившейся на текущий момент мировой конъюнктурой и местоположением экономики России на внешних рынках. Множество наложенных санкций на Россию, ограничивают ее в экономическом взаимодействии с зарубежными партнерами, что делает значимым переоценку экспортных и импортных потоков. Предметом исследования является параллельный импорт. Для более комплексного анализа сложившейся ситуации используется сравнительный метод.

Согласно данным МИД РФ к августу 2022 г. на Россию было наложено порядка 10 тысяч санкций[1]. Ряд категорий товаров прекратили поставлять на рынок России, а потребность в них остается на прежнем уровне. Стартом решения данной проблемы можно считать подписание президентом России Владимиром Путиным закона о параллельном импорте[2]. Министерством промышленности и торговли был разработан список товаров, подлежащих параллельному импорту, в который включены такие товары как оборудование, машины, электронные гаджеты и прочие. Одним из ключевых механизмов осуществления данной программы становится ввоз товаров из третьих стран в обход прямых по-

[1] *Кухнецова Е.* Захарова назвала общее число антироссийских санкций // Комсомольская правда. 2022. 16 июня. URL: https://www.kp.ru/online/news/4791254/.

[2] *Федорова Д.* Президент РФ подписал закон о легализации параллельного импорта // Гарант.ру. 2022. 29 июня. URL: https://www.garant.ru/news/1551640/.

ставок, которые в связи с санкциями запрещены[1]. Механизм позволит частично покрыть внутренние потребности в ряде товаров, но, в свою очередь, этот процесс имеет свои тонкости и нюансы. Товары, которые до этого производились зарубежными партнерами на территории РФ, теперь приходится завозить из-за границы. Таможенные пошлины и большие транспортные расходы приводят к увеличению их стоимости на внутреннем рынке. Одним из примеров может послужить такой товар как чипсы Pringles, стоившие до ухода с российского рынка в среднем 160 р. за 165-граммовую упаковку. На дату 19 апреля 2023 г. на маркетплейсе Озон можно приобрести аналогичную упаковку по цене 336 р. Это также обусловлено тем, что нет возможности перекрытия производственных мощностей завода по производству чипсов внутри страны закупками оптом, которые предполагают большие издержки на единицу продукции, вследствие чего происходит увеличение цены.

Другой возникающей проблемой будет представлять подлинность товаров, в частности гаджетов и одежды. Подлинность данных товаров определить будет сложнее, чем при осуществлении прямых взаимоотношений с производителями данных товаров. Таким образом, вопрос по определению подлинности или подделки товаров переходит с плеч дистрибьюторов на плечи таможенных органов[2].

Так же возникает проблема о дислокации хабов-стран, посредством которых будет осуществляться импорт товаров в РФ. Одним из наилучших вариантов представляется Турция, ввиду своего благоприятного географического положения. Однако, в связи с нарастающими объемами перевозок товаров, возникает желание у таких хабов иметь свою долю в виде налогов и пошлин, что в свою очередь также окажет влияние на конечную стоимость товара[3].

Таким образом параллельный импорт является необходимым инструментом в сложившейся ситуации, позволяет покрывать потребности разных сфер экономической жизни, однако не стоит забывать о тонкостях и прорабатывать наиболее выгодные, безопасные и быстрые варианты поставок импортных товаров.

Научный руководитель: *О.М. Плюснина*

---

[1] *Министерство* промышленности и торговли. URL: https://minpromtorg.gov.ru/press-centre/news/minpromtorg_rossii_utverdil_izmeneniya_v_perechen_produktsii_dlya_parallelnogo_import.

[2] *«Бренды* не знают, что мы возим в Россию их технику параллельным импортом» // Интернет издание «Дело Модульбанка». 2022. 24 июня. URL: https://delo.modulbank.ru/all/parallel-import-complexity.

[3] *Эксперты* назвали альтернативные Турции маршруты транзита санкционки // РБК. 2023. 10 марта. URL: https://www.rbc.ru/economics/10/03/2023/640ae8589a79477b047cd6dc.

Е.А. Бельская
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Восемь правил импорта товаров

Аннотация. В статье подробно представлены 8 правил импорта товаров. А также, рассмотрено, как, не нарушив эти правила, достигнуть результат в международной торговле.

Ключевые слова: сделка; поставщик; таможня; товар.

Каждый из нас всю свою жизнь руководствуется правилами. Если вы в этом сомневаетесь, то зачем держите вилку в левой руке, а нож в правой? Потому что так приятно? Зачем вы идете в садик, потом в школу и институт? Потому что без образования вас не возьмут на нормальную работу? Это установленный общественный пусть. Почему одни импортируют легально, а другие нет? Потому что одни соблюдают законодательство и готовы работать, а другие обвиняя всех и желая зарабатывать больше выбирают другой способ? Такие примеры окружают повсюду. Но нас интересует международная торговля и ее правила. Вспомните структуру импорта: заключение сделки, оформление разрешительных документов для ввоза товаров, доставка груза, таможенное оформление, учет и реализация товаров. Каждый из этих процессов подчиняется собственным правилам. Причем регулирование происходит как законодательством, так и практикой.

Разберемся, что нужно делать, чтобы правила были не нарушены, а результат был достигнут.

1. *Письменная форма сделки*. Чтобы заключить сделку вам нужно соблюсти письменную форму ее оформления. Вы должны подписать контракт или получить инвойс от поставщика. Устно решить не получится.

2. *Соблюдать валютный контроль*. Если сумма сделки более трех миллионов рублей, то нужно поставить контракт на учет в банке. Это позволит соблюдать валютное законодательство России.

3. *Выбирать верные условия поставки по Incoterms 2010*. Когда заключаете сделку не забывайте выбирать правильные условия поставки. Не используйте FOB для воздушных, железнодорожных, автомобильных перевозках (придется переделывать документы).

4. *Нужно маркировать груз*. Попросите иностранного поставщика правильно маркировать груз. Это поможет идентифицировать товар. Если товар попадает под действие технического регламента и вам нужно получить сертификат, попросите иностранного поставщика нанести

знак евразийского соответствия на товар. Это поможет избежать проблем с таможней.

5. *Получить разрешительные документы*. Оформляйте разрешительные документы до ввоза товаров. Если требуется ввести образцы сертификации – вводите. Запомните одну вещь – если ваш товар попадает под сертификацию, то вам придется ее делать. Потому что, не получив разрешительные документы, вы просто не сможете ввезти товар.

6. *Заключить договор перевозки и заполнить заявку*. Давайте правильную информацию о грузе. Чтобы доставить груз вам нужно знать его размеры, количество места, которое он занимает, упаковку, характер груза. Дать поручение перевозчику откуда забирать и куда доставлять. Не стоит делать запрос вида: «дайте мне ставку на авиаперевозку, я хочу привезти груз из Шанхая в Москву». Это не информативный запрос. Перевозчик даст вам примерную цену, а когда вы согласитесь и уточните все характеристики груза – цена станет другой. В результате вы подумайте, что вас хотели обмануть, хотя сами не попытались предоставить максимальный объем информации для расчета.

7. *Предоставить достоверную информацию в таможню и оплатить таможенные платежи*. Подготавливайтесь к таможенному оформлению как можно тщательней. Соберите все необходимые документы и оплатите таможенные платежи. Чтобы понять сколько таможенных платежей нужно перечислить таможенному органу, вы должны представлять, что такое таможенная стоимость, как она формируется, что такое код ТН ВЭД. Не стоит занижать таможенную стоимость. Таможня обязательно сделает корректировку, которая может быть больше той суммы, которую вы могли бы заплатить, указав верную информацию.

8. *Учет и реализация товаров*. Чтобы сделать бухгалтерский учет товаров вам потребуются все первичные документы. А чтобы реализовать товар вы должны подписать договор купли-продажи с вашим российским покупателем.

Соблюдать правила или нет – это, полностью ваш собственный выбор. Если вы не хотите превращать импорт в мучения, а хотите делать эффективный и прибыльный бизнес, может стоить начать соблюдать правила?

Научный руководитель: *О.А. Рыкалина*

И.Л. Волоскова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Инфляция и ее особенности в Российской Федерации

Аннотация. Статья дает представление о сущности, особенностях и динамике показателей инфляционных процессов, как одного из ключевых аспектов в российской экономике. В исследовании также рассмотрены направления антиинфляционной политики государства.

Ключевые слова: инфляция; инфляционные процессы; антиинфляционная политика.

Проблема инфляции занимает особое место в экономической науке, поскольку ее показатели и социально-экономические последствия участвуют в оценке экономической безопасности как отдельного государства, так и всемирного хозяйства. Актуальность этого вопроса в современных экономических условиях определяется необходимостью выяснения сущности, причин и способов развития инфляции, ее особенностей и основных направлений антиинфляционной политики.

Современной инфляции присущ ряд отличительных особенностей: смена локального характера инфляции на повсеместный, всеохватывающий; если раньше она охватывала больший и меньший период, т.е. имела периодический характер, то сейчас – хронический; современная инфляция находится под воздействием не только денежных, но и неденежных факторов и т.д.

Целью данного исследования является изучение явления инфляции и ее особенностей в российской экономике на основе данных анализа инфляционных процессов.

Инфляция является одной из основных теоретических и практических проблем экономического развития. Она служит одним из главных факторов макроэкономической нестабильности. В связи с этим выяснение сущности, причин и особенностей инфляции служит предпосылкой формирования адекватной государственной экономической политики, учитывающей специфику инфляционных процессов в стране на том или ином этапе ее развития.

Экономисты разных стран и столетий пришли к заключению, что инфляция представляет собой процесс снижения покупательной способности денег, проявляющийся в повышении общего уровня цен в экономике.

На графике представлена динамика инфляционных процессов в России за последние 10 лет, а именно с 2014 по 2022 г. (см. рисунок).

Динамика инфляционных процессов за 2014–2022 гг.

Очевидно, динамика инфляции в России за последние 10 лет неоднозначна. На это оказывают влияние экономические, политико-правовые и социально-культурные изменения, происходящие как на территории страны, так и за ее пределами.

На поддержание ценовой стабильности в нашей стране направлена денежно-кредитная политика. Начиная с 2014 г., она реализуется на основе режима таргетирования инфляции. Помимо денежно-кредитной политики, на преодоление инфляции направлены финансовая, антимонопольная и внешнеэкономическая политика государства.

Инфляция – процесс многофакторный, в связи с этим, методы, эффективные для преодолении разных типов инфляции, отличаются.

Стоит отметить, что практика антиинфляционной политики в Российской Федерации имеет положительную динамику. Так, при смене централизованной экономической системы на рынок уровень инфляции достиг 2 508% (1992 г.), но во времена начала XXI в. инфляция стала составлять 12–15%. В современной экономике правительством принимаются меры по поддерживанию инфляционных процессов в рамках 10% с перспективой 5–6% в год.

Таким образом, нормализация денежного обращения и противодействие инфляции требуют выверенных, гибких решений, настойчиво и целеустремленно проводимых в жизнь.

Именно поэтому разработка антиинфляционных концепций становится одной из важнейших задач государства, в котором процветает инфляция.

Научный руководитель: *Е.Г. Стремоусова*

Б.В. Глимбоцкий
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Перспективы развития российской внешней торговли

Аннотация. Исследованы влияние внешних факторов на российскую экономику и условия ее независимого развития. Сделан вывод о необходимости дифференциации внешней торговли России.

Ключевые слова: международные отношения; санкции; экономика.

Изменения структуры международных отношений имеют огромное неоспоримое влияние на экономики всех стран мира в связи с глобализацией. Нарушение международного сотрудничества способно погрузить страну в глубокий кризис, ведь взаимозависимость государств достигла высокого уровня. Именно это ярко продемонстрировали события 2020–2022 гг. Нарушение цепочек поставок, вызванные пандемией коронавируса, и разрыв торговых отношений между странами в связи со вступлением в силу огромного числа международных санкций привели к масштабной рецессии, в том числе и в российской экономике. Данный вывод можно сделать, исходя из динамики ВВП России[1].

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Рост ВВП, %	4,0	1,8	0,7	−2,0	0,2	1,8	2,8	2,2	−2,7	5,6	−2,1

Из графика, составленного по данным Росстата, видно, что спады связаны именно с международной обстановкой: пандемия 2020 г. и ввод санкций в 2014 и 2022 гг. То есть российская экономика находится под большим влиянием международной обстановки.

Наиболее актуальной проблемой для Российской Федерации в настоящее являются ограничения, введенные после событий начала 2022 г. Страна стала рекордсменом по количеству наложенных санкций [1]. Они не привели к фатальным последствиям, и российская экономика смогла оправиться от установленных ограничений и ухода большого количества компаний, однако изменения произошли значительные.

Российская экономика является в значительной части сырьевой. ВВП страны на 20% состоит из добычи нефти и газа, а федеральный бюджет на 40% наполняется за счет нефтегазовых доходов. Также углеводороды занимают свыше половины товарного экспорта страны [3].

[1] *Национальные* счета // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts (дата обращения: 11.04.2023).

И из всего этого объема вывозимого сырья более половины приходилось на Европу.

В связи с введением Западом жестких санкций российская экономика все больше стала ориентироваться на Восток, особенно на Китай, который, в свою очередь, стремится ослабить свою зависимость от США и достигает в этом успехов [2]. Взаимное сближение КНР и РФ для создания политического противовеса США идет уже несколько лет, однако заявления политиков из Поднебесной и России о тесном сотрудничестве не соответствуют экономической картине.

США остаются главным торговым партнером КНР, а Россия является достаточно незначительным, уступая многим европейским и азиатским странам, не говоря уже о Соединенных Штатах [4]. При этом Китай занимает большую долю в торговле России, что ставит последнюю в зависимое положение, особенно в условиях переориентации на Восток. КНР одновременно сохраняет отношения с США и занимает рыночные ниши, оставленные западными компаниями в России (например, превращение завода «Рено» в «Москвич», производящий китайские автомобили).

Вышеизложенное трудно назвать равноправным союзом Москвы и Пекина. В данном случае Россия выступает скорее в качестве инструмента конкуренции с США, чем как полноценный партнер Китая, так как экономические отношения с Вашингтоном для КНР гораздо важнее торговли с РФ.

В связи с этим следует отказаться от таких однозначных разворотов в одну сторону и развивать диверсификацию экономики в плане как распределения объемов торговли между множеством партнеров, так и развития отраслей, не связанных с продажей сырья [3]. Эти меры должны предотвратить зависимость экономики России от каких-либо стран и уменьшить негативные эффекты от международных кризисов.

Научный руководитель: *А.А. Илюхин*

Библиографический список

1. *Кондратьев А.В., Лазарев Б.А*. Экономические санкции как причины дестабилизации мировой экономики // Вестник евразийской науки. 2022. Т. 14, № 6. С. 31.

2. *Ломанов А.В*. Россия и Китай в «Новую эпоху»: вызовы и перспективы // Китай в мировой и региональной политике. История и современность. 2020. № 25. С. 34–50.

3. *Матвеев В.А., Уянаев С.В.* Углеводородная отрасль РФ в условиях санкций: возможности компенсации за счет сотрудничества с КНР // Китай в мировой и региональной политике. История и современность. 2022. № 27. С. 56–70.

4. *Савинский А.В.* Внешняя торговля Китая и сотрудничество с Россией // Россия и Азия. 2017. № 1. С. 44–49.

А.В. Голубева, О.Д. Фальченко

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

К вопросу о формировании экспортного потенциала региона

Аннотация. Статья посвящена вопросам формирования экспортного потенциала региона. Раскрыты сущностные черты понятия экспортного потенциала. Выделены факторы, влияющие на его формирование.

Ключевые слова: экспортный потенциал; регион; формирование экспортного потенциала; внешняя торговля.

Формирование экспортного потенциала региона очень важно для определения места региона в системе международного разделения труда, диверсификации направлений деятельности и формирования мирохозяйственных связей. Развитие экспортного потенциала региона способствует увеличению объемов производства и созданию новых рабочих мест; позволяет расширять географию сбыта товаров и услуг, что увеличивает конкурентоспособность и прибыльность местных компаний; способствует развитию инфраструктуры, снижению затрат на транспортировку. Увеличение объемов экспорта повышает финансовую стабильность региона и государства в целом, способствует привлечению инвестиций в регион, улучшению бизнес-климата и расширению научно-технического потенциала, а значит, и инновационному развитию региона [3].

Существует несколько подходов к определению экспортного потенциала региона – ресурсный и процессный. Первый рассматривает экспортный потенциал с точки зрения ресурсов и возможностей региона для развития экспортной деятельности на макро-, мезо- и микроуровнях, тогда как второй исходит из рассмотрения экспортного потенциала, как «совокупности способностей и возможностей развития хозяйствующего субъекта на зарубежных рынках» [1]. Некоторые определения экспортного потенциала представлены в таблице.

Некоторые определения экспортного потенциала региона

Автор	Определение
С.Г. Камолов (1997)	Экспортный потенциал – «способность экономической системы производить товары, технологию и услуги, конкурентоспособные на мировых рынках при достигнутом уровне развития ресурсов, производительных сил, науки, сервисно-сбытовой инфраструктуры и системы валютно-финансовой поддержки экспорта» [4]
А.А. Мальцев, Е.Л. Андреева, И.Б. Рябова (1995)	Экспортный потенциал региона – это потенциал, который «оценивается с учетом определения его экспортной базы, имея в своей основе количественное измерение внутренних экспортных возможностей региона и емкость потребления иностранного рынка» [5]
Р.М. Прытков, Г.И. Немирова (2011)	Экспортный потенциал (с экономической точки зрения) – «максимально возможный объем экспорта конкурентоспособных на мировом рынке товаров и услуг при сложившейсярегиональной отраслевой структуре». Экспортный потенциал (с позиции сущностного содержания) – «совокупнаяспособность региональной экономической системы производить соответствующие мировым стандартам товары, технологию, услуги при рациональном использовании природно-ресурсной базы данного региона» [6]

Придерживаясь ресурсного подхода, экспортным потенциалом можно считать совокупность ресурсов, технологий, производственных мощностей и других факторов, которые могут быть использованы для производства и экспорта товаров и услуг за пределы региона. Потенциал может включать в себя такие элементы, как качество местных сырьевых материалов, наличие логистической инфраструктуры, инновационные технологии и научные исследования, географическое положение, климатические условия.

Внешняя торговля и экспортный потенциал являются неотъемлемыми компонентами экономического развития региона. Качественное развитие аспектов этих сфер экономики содействуют стабильности государства, развитию отраслей экономики, а также повышению уровня жизни населения. Экспортный потенциал региона может быть ключевым фактором его экономического развития, поскольку от умения использовать свои ресурсы для экспорта зависит степень интеграции региона в мировую экономику.

Одним из важнейших факторов, влияющих на экспортный потенциал региона, является его специализации и преобладание предприятий определенной отрасли [7]. Например, одним из основных направлений

экспорта России является продукция агропромышленного комплекса, также лесного комплекса, промышленности (в особенности Уральский федеральный округ), сырье.

Ряд факторов является общим для всех регионов при формировании и расширении экспортного потенциала: транспортные возможности (регионы с развитой логистической инфраструктурой могут эффективно поставлять продукцию на экспорт), наличие квалифицированной рабочей силы (готовой работать в экспортоориентированных отраслях), инвестиции (внутренние и внешние), государственная поддержка (финансирование и налоговые льготы), внешнеэкономические связи региона.

Национальная экспортная стратегия России и регионов и ее изменение является одним из важнейших направлений деятельности государства: реализуется национальный проект «Международная кооперация и кспорт», принято Постановление Правительства РФ «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие внешнеэкономической деятельности» (с учетом изменений от 31 марта 2021 г. № 508). Актуализация региональных программ развития экспорта позволяет расширять мировые рынки сбыта продукции [2].

В целом, формирование экспортного потенциала региона является сложным заданием, которое требует синергии действий множества участников рынка, включая в себя государственные и региональные органы управления, предприятия, специалистов в области маркетинга и производства.

Библиографический список

1. *Андреева Е.Л., Малышева Е.В.* Теоретические подходы к исследованию экспортного потенциала национальной экономики // Журнал экономической теории. 2020. №2. С. 265−275.

2. *Белокур О.С., Цветкова Г.С.* Сценарии развития экспортного потенциала провинциального региона // ЭПП. 2021. №7. С. 1689−1704.

3. *Гвоздева М., Казакова М., Любимов И., Лысюк М.* Оценка экспортного потенциала и перспектив диверсификации экономики для формулировки стратегий индустриального развития российских регионов // Научный вестник ИЭП им. Гайдара.ру. 2018. №2 (120). С. 45−50. URL: https://www.iep.ru/files/Nauchniy_vestnik.ru/2-2018/45.pdf (дата обращения: 19.04.2023).

4. *Камолов С.Г.* Об экспортной ориентации ВЭС // БИКИ. 1997. № 139. С. 2–3.

5. *Мальцев А.А., Андреева Е.Л., Рябова И.Б.* Организация и стимулирование региональной внешнеэкономической деятельности // Как оздоровить местную экономику. Ориентиры для российских должностных лиц. М.: Дело ЛТД, 1995. С. 69−86.

6. *Прытков Р.М., Немирова Г.И.* Формирование и развитие экспортного потенциала региона // Вестник ОГУ. 2011. № 13 (132). С. 387−393.

7. *Шипко В.А.* Оценка экспортного потенциала региона // Приоритетные направления развития регионального экспорта продукции АПК: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Красноярск, 13–20 ноября 2019 г.). Красноярск: Красноярский ГАУ, 2019. С. 280−282.

М.А. Горынина, Е.Г. Стремоусова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Влияние внешней торговли на макроэкономическое равновесие

Аннотация. Автор рассматривает внешнюю торговлю как фактор макроэкономического равновесия национальной экономики; проанализирована динамика показателей макроэкономического равновесия в открытой экономике. Рассмотрены возможности увеличения внешнеторгового сальдо.

Ключевые слова: внешняя торговля; макроэкономическое равновесие; экспорт; импорт.

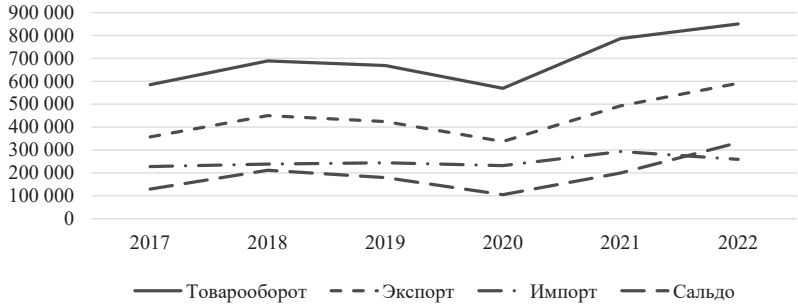
Актуальность темы данной работы обусловлена тем, что в современном мире все страны интегрированы во внешнеторговые связи, а внешнеторговый оборот играет важную роль в развитии национальных экономик.

Международная торговля является одной их первых форм взаимоотношений, возникших в мировой экономике между различными государствами. Системно изучая динамику изменения экономических показателей внешней торговли, можно определить тенденции ее развития и определить внешнеторговый профиль страны.

Цель исследования – проанализировать современное состояние влияния внешней торговли на макроэкономическое равновесие, на примере российской экономики.

Информационная база исследования – данные Федеральной таможенной службы, Федеральной службы государственной статистики, материалы и результаты проведенных в области экономической науки и практики исследований, а также иные информационные данные из рассматриваемой области.

Результаты анализа основных показателей внешней торговли Российской Федерации в период 2017−2022 гг. представлены на рисунке.



Динамика основных экономических показателей внешней торговли Российской Федерации за период 2017–2022 гг., млн долл. США

В период с 2017 по 2022 г. внешнеторговый товарооборот РФ увеличился на 45,36%. Экспорт за период анализа увеличился более, чем на 655%, импорт также увеличился – на 13,7%. Следовательно, наблюдается рост чистого экспорта, что положительно влияет на величину ВВП и величину совокупного спроса. Также рост чистого экспорта ивнешнеторгового сальдо свидетельствуют о экспортоориентированном профиле российской экономики.

Наибольшую долю в структуре экспорта товаров занимают минеральные продукты[1], что также отражено в таблице.

Структура экспорта Российской Федерации в период 2017–2022 гг.

Показатель	2017	2020	2021	2022	2022 к 2017, %
млн долл.	357 262	337 295	493 096	591 459	165,55
в % в том числе %	100	100	100	100	–
Минеральные продукты	60,5	51,3	56,2	66,1	109,26
Продовольственные товары и сырье	5,8	8,80	7,3	6,98	120,34
Продукция химической промышленности	6,7	7,11	7,7	7,1	105,97
Древесина и ЦБИ изделия	3,3	3,7	3,4	2,4	72,72

[1] *Стремоусова Е.Г., Фальченко О.Д.* Трансформация экспорта России в условиях глобальных вызовов // Научные труды Вольного экономического общества России. 2022. Т. 236, № 4. С. 314–328.

Окончание таблицы

Показатель	2017	2020	2021	2022	2022 к 2017, %
Металлы, драгоценные камни	13,3	19,3	16,8	8,8	66,2
Машины, оборудование	8,0	7,5	6,6	3,5	43,75
Прочие товары	2,4	2,29	2	5,12	213,3

Сост. на основе: *World* Economic Situation and Prospects 2021. URL: https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-2021/; *О реализации* планов импортозамещения в промышленности // Правительство РФ. URL: http://government.ru/info/22804/; *Внешняя* торговля России // Tadviser. 2023. 1 авг. URL: https://goo.su/zDBgozy; *Внешняя* торговля // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/statistics/vneshnyaya_torgovlya

Ориентация и специализация России на экспорт минеральных продуктов, делает ее экономику зависимой от рынков сбыта, поэтому значительные изменения конъектуры данных отраслевых рынков на протяжении длительного времени, могут негативно отразиться на равновесии национальной экономики. Следовательно, для увеличения стабильности макроэкономического равновесия национальной экономики России необходимо:

1) снижать значимость и долю специализации экспорта на топливно-энергетической продукции;

2) увеличить темпы трансформации внешнеторговых связей, как в географическом направлении, так и по формам расчета;

3) вернуться к политике протекционизма, в отношении недружественных стран; и др.

Анализ влияния внешней торговли на макроэкономическое равновесие российской экономики показал, что даже в условиях экономических санкции, применяемых к России ее прежними вип-партнерами, не может существенно повлиять на макроэкономическое равновесие российской национальной экономики, если будет сохранен приоритет на развитие внешней экспортоориентированной торговли продуктами, имеющими излишек на внутреннем рынке.

В.С. Грицай
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Обзор существующих программных решений в сфере автоматизации ВЭД

Аннотация. Проводится анализ проблемы недостаточной распространнености ПО в сфере ВЭД путем обзора существующих программных решений в сфере автоматизации ВЭД.

Ключевые слова: автоматизация; цифровизация; внешнеэкономическая деятельность; четвертая промышленная революция; внешнеторговая деятельность.

В современном мире все больше сфер человеческой жизнедеятельности, в которых происходит автоматизация рабочих процессов. В связи с этим, проблему влияния цифровизации на общество рассматривали многие авторы. Так, Клаус Шваб в своей книге [6] писал про 4-ю промышленную революцию и эффекты связанные с ней: увеличение потенциала экономического роста, возникновении неравенства и безработицы.

В статье Т.А. Толмачева «Цифровизация как фактор повышения эффективности внешнеторговой деятельности» [4] подробнее рассматривается влияние цифровизации на ВЭД через исследование воздействия программных продуктов на работу таможенных органов. В работе за авторством Я.Ю. Чаленко [5] рассматривается проблема релевантности некоторых специалистов в области ВЭД после завершения четвертой промышленной революции.

Работы М.А. Гуреевой, В.В. Вязовской, В.Е. Ковалева, И.Н. Савельевой, О.М. Плюсниной, О.Д. Фальченко [1; 2; 3] предоставляют значительное понимание механизмов работы таможни, огранов госрегулирования, а также надгосударственных институтов.

Из-за сложившейся ситуацией в мире, РФ требуется быстро выстраивать взаимоотношения с большим количеством зарубежных контрагентов, поэтому в России возникает потребность в ПО, которое облегчит работу в сфере ВЭД, делая проблему недостаточной распространнености ПО весьма актуальной.

В обзоре ПО рассмотрены программные продукты, используемые для работы с таможней, либо для составления внешнеторговых контрактов. Хотя составление контракта и является во многом индивидуальным, в некоторых аспектах, по типу выбора обязанностей продавца по доставке товара покупателю в ИНКОТЕРС, выбора единиц измерения товара и его количества, выбора регулирующего документа для договора и т.д., возможна и даже нужна автоматизация.

Программа «ВЭД-Инфо» от «СТМ» – это уникальный электронный справочник по таможенному законодательству государств-членов ЕАЭС, содержащий актуальную нормативно-правовую базу в сфере регулирования ВЭД. Эта Программа позволяет провести быстрый поиск документов по ключевому слову, найти код ТН ВЭД ЕАЭС и описание конкретного товара, получить информацию о мерах тарифного регулирования, запретах и ограничениях с обязательной ссылкой на регламентирующие акты.

«ТН ВЭД Про» от «СофтЛэнд» – это информационно-справочная система, которая предназначена для получения инфо по товарной номенклатуре ВЭД, по типу таможенной пошлины, НДС, акцизов, необходимости подтверждения классификации по ТН ВЭД и сертификата происхождения и т.д.

«КонтрактПро» – расчетно-справочная система от этой же компании, которая позволяет проводить предварительные расчеты контрактов, включая полный объем расходов участника ВЭД, возможный доход организации за оказанные услуги по таможенной очистке груза, а также производит расчет таможенных платежей.

Таким образом, не смотря на обеспеченность индустрии информационными технологиями в области таможенного регулирования, в ВЭД прослеживается нехватка ПО в части составления внешнеторговых контрактов, что замедляет развитие данной индустрии в РФ.

Научный руководитель: *О.М. Плюснина*

Библиографический список

1. *Вязовская В.В., Ковалев В.Е., Плюснина О.М., Фальченко О.Д.* Международные транспортные операции: учеб. пособие. Екатеринбург: УрГЭУ, 2021. 155 с.

2. *Вязовская В.В., Ковалев В.Е., Савельева И.Н.* и др. Внешнеэкономическая политика и монетарное регулирование международной торговли: учеб. пособие. Екатеринбург: УрГЭУ, 2020. 158 с.

3. *Гуреева М.А.* Внешнеэкономическая деятельность: учеб. пособие. М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2023. 288 с.

4. *Толмачева Т.А.* Цифровизация как фактор повышения эффективности внешнеторговой деятельности // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 12. С. 405−411.

5. *Чаленко Я.Ю.* Автоматизация во внешней торговле. Кто выиграет на рынке труда? // Вестник Евразийской науки. 2018. Т. 10, № 5. С. 1–9. URL: https://esj.today/PDF/32ECVN518.pdf.

6. *Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016. 138 с.

А.О. Гукасян
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Антироссийские экономические санкции и их влияние на экономику России

Аннотация. Рассматриваются экономические санкции недружественных стран и последствия их введения для экономики России, а также ответные меры по снижению влияния санкций на национальную экономическую систему.

Ключевые слова: экономика; санкционное давление; угрозы; контрсанкции; параллельный импорт.

Начиная с 2014 г. на экономику России оказывается беспрецедентное санкционное давление со стороны США и стран Евросоюза. Внешняя политика России является основной причиной введения санкций. После признания Россией независимости ДНР и ЛНР 21 февраля 2022 г. началось введение рекордного количества санкций, на сегодняшний день введено 10 пакетов, включающих более 13 тыс. ограничительных мер[1]. Проблема актуальна, так как перед российскими компаниями появились серьезные угрозы их деятельности, которые необходимо устранить в краткосрочном периоде. Приходится адаптироваться к новым условиям, чтобы оставаться конкурентоспособными.

А.Е. Еремина утверждает, что «санкции – это ограничительные меры экономического и политического характера, применяемые страной или группой стран к другой стране или группе стран с целью вынудить правительства государств – объектов санкций изменить свою политику»[2].

Влияние санкций может иметь отложенный эффект, в результате чего экономической системе государства наносится ущерб. Сегодняшние санкции нанесли ущерб многим отраслям российской экономики. Нарушены выстроенные логистические цепочки в отраслях черной металлургии, железнодорожных и морских перевозок, авиаперевозок, телекоммуникаций и связи. Высокий уровень импортозависимости остается в отраслях электроэнергетики, розничной торговли, добычи угля, авиаперевозок, телекоммуникаций и связи, в текущем положении придется замещать импортное оборудование и детали китайскими или же собственными[3].

[1] *Путеводитель* по санкциям и ограничениям против Российской Федерации (после 22 февраля 2022 г.) // СПС «Гарант». URL: https://base.garant.ru/57750632/.

[2] *Еремина А.Е.* Экономические санкции: понятие, типология, особенности // Постсоветский материк. 2019. №4. С. 78.

[3] *Эксперты* НКР оценили влияние санкций на разные отрасли экономики // РБК. 2022. 15 июня. URL: https://www.rbc.ru/rbcfreenews/62a724d59a7947677c34713d (дата обращения: 19.03.2023).

По итогам 2022 г. Россия сократила экспорт трубопроводного газа в ЕС более чем вдвое, а нефти – с 31% до 4%. На сегодняшний день Россия поставляет углеводороды трем основным покупателям – Китай, Индия, Турция. Поставки в эти страны в среднем увеличились втрое по сравнению с аналогичным периодом 2021 г. Также в 2022 г. в России сократилось производство автомобилей на 60%, с рынка ушли крупные производители, но на их место пришло большое количество китайских брендов. Основной российский автопроизводитель «АвтоВАЗ» планирует увеличить производство автомобилей до 500 тыс. в год.

После введения санкций против России были разработаны контрсанкции. 5 марта 2022 г. в распоряжении Правительства РФ от 5 марта 2022 г. № 430-р был представлен список недружественных государств, в который вошли 49 государств[1]. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 6 марта 2022 г. № 295, «все сделки и операции российских компаний с гражданами и фирмами из недружественных России стран будут одобряться правкомиссией по контролю за осуществлением иностранных инвестиций».

В качестве одной из основных ответных мер было принято решение о легализации параллельного импорта, закрепленное в приказе Минпромторга России от 19 апреля 2022 г. № 1532 «Об утверждении перечня товаров (групп товаров), в отношении которых не применяются положения подпункта 6 статьи 1359 и статьи 1487 Гражданского кодекса РФ при условии введения указанных товаров (групп товаров) в оборот за пределами территории Российской Федерации правообладателями (патентообладателями), а также с их согласия». Документ содержит перечень из 55 товаров (групп товаров) и позволяет ввозить их на территорию России без согласия правообладателя. В результате данная мера позволила избежать дефицита оригинальных товаров.

Таким образом, российская экономика выстояла и не понесла разрушающих потерь после введения антироссийских санкций. Образовалось большое количество угроз, которые придется устранить с помощью механизмов, разрабатываемых Правительством России и компетентными органами. Необходимо повышать уровень технологического и экономического суверенитета, развивать внутренний туризм и продолжать поддерживать малый и средний бизнес для выхода из сложившейся экономической ситуации в стране.

Научный руководитель: *В.Е. Ковалев*

[1] *Распоряжение* Правительства РФ от 5 марта 2022 г. № 430-р «Об утверждении перечня иностранных государств и территорий, совершающих недружественные действия в отношении Российской Федерации, российских юридических и физических лиц».

В.К. Кунаева
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Внешнеэкономическая деятельность Российской Федерации в условиях санкций

Аннотация. Целью данной статьи является анализ внешнеэкономической деятельности Российской Федерации. Рассмотрены понятие, направление и формы внешнеэкономической политики государства. В статье представлены проблемы, препятствующие дальнейшему развитию внешнеэкономической деятельности с другими странами, в связи нынешней ситуацией.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность; государство; санкции; проблемы; экономика; международный рынок.

Внешнеэкономическая деятельность является одним из главных направлений любого государства. В современном мире нам будет сложно представить государство, разорвавшее связи с другими странами. Как правило, частичная изоляция отдельных государств приводит к негативным последствиям ВЭД таких государств.

Внешнеэкономическая деятельность относится к ряду видов экономической деятельности, включая производство, науку и технологии, импорт и экспорт товаров и выход предприятий на международные рынки. Такую деятельность могут осуществлять как государство в целом, так и отдельные хозяйствующие субъекты. Внешнеэкономическая деятельность может принимать различные формы, такие как государственное регулирование, внешнеторговая деятельность предприятий и организаций, а также международная кооперация производства. Одним из негативных последствий частичной изоляции является снижение объемов экспорта и импорта товаров, что может привести к ухудшению экономического положения государства. Кроме того, это может привести к уменьшению международной кооперации производства, что также может негативно сказаться на экономике страны.

Одним из важнейших направлений является внешняя торговля. Внешние экономические связи государства считаются составляющей единой структуры народного хозяйства, а также влияют на размещение и развитие производительных сил [2]. Главные цели внешнеэкономической деятельности на национальном уровне – поддержка межгосударственных отношений, законодательства, торговли и общественных институтов для улучшения сотрудничества. Внешнеэкономическая деятельность ведет к увеличению национального дохода, улучшению научно-технического прогресса и, как следствие, увеличению внешней торговли. Кроме того, внешнеэкономическая деятельность может способствовать росту

занятости и улучшению качества жизни населения. Государственное регулирование внешнеэкономических операций заключается в стимулировании экспортных операций путем увеличения доли услуг во внешнеэкономических операциях, что может касаться туризма, сервисного обслуживания и т.д., а также регулировании валютного баланса страны с целью обеспечения устойчивого платежного баланса и своевременном погашении внешней задолженности при осуществлении контроля [3].

За последние два года внешнеэкономическая деятельность всерьез пошатнулась. Международные санкции, введенные в 2022 г., значительно повлияли на внешнеэкономическую деятельность РФ. Основной проблемой стали международные ограничения, которыми подверглись определенные крупные банки. Вследствие этого, компаниям пришлось искать альтернативные банки для сопровождения ВЭД. Следует отметить, что санкционные меры западных стран негативно повлияли на развитие экономики России, в том числе финансово-кредитной сферы, а именно: отток капиталов из страны и замораживание многих инвестиционных проектов, приостановка сотрудничества с международными организациями. Однако в определенных секторах экономики (сельскохозяйственная деятельность) санкции и соответствующие им контрсанкции позволили нейтрализовать имеющуюся значительную конкурентную борьбу, наиболее вместе с тем способствуя наращиванию темпов отечественного изготовления, а также расширению спектра деятельности. В связи со сложившейся ситуацией, уход международных компаний и невозможность приобретения товаров также могут сказаться на потребительских товарах длительного пользования. Истощение резервов постепенно приведет к дефициту товаров и, с учетом девальвации рубля, к ускорению инфляции. Эти направления имеют важное значение для России в плане стабилизации внешнеэкономической деятельности, развития экспортного потенциала, увеличения доли высокотехнологичной продукции в экспорте, обеспечения и поддержания механизмов импортозамещения, а также государственного стимулирования более эффективного развития. Важность развития высокотехнологичной продукции в экспорте заключается в том, что это позволяет увеличить конкурентоспособность страны на мировом рынке и привлечь больше инвестиций. Также механизмы импортозамещения помогают укрепить экономику страны и снизить зависимость от импорта. Государственное стимулирование более эффективного развития включает в себя различные меры поддержки. Все меры направлены на повышение эффективности экономики и укрепление позиций России на мировой арене [1].

Научный руководитель: *А.А. Илюхин*

Библиографический список

1. *Веселова Н.А*. Роль государственного регулирования для внешнеэкономической деятельности и деятельности рынка // Молодой ученый. 2019. № 50 (288). С. 171−173.

2. *Карикова Н.Г*. Теоретические подходы к определению понятия внешнеэкономической деятельности у отечественных исследователей // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 7. С. 65−68.

3. *Мищенко Я.П., Комаров М.А*. Перспективы развития внешнеэкономической деятельности России в современных условиях // Вестник Ростовского государственного экономического университета. 2016. № 4 (56). С. 67−73.

Е.Д. Лавриненко

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Риски развития и продвижения индустрии международного туризма России на примере Свердловской области

Аннотация. Рассмотрено определение въездного туризма и дано определение риску. В работе проведен анализ туристского потока Свердловской области. Дана оценка тенденций и перспектив развития въездного туризма Свердловской области в складывающихся на текущий момент экономической и политической ситуации.

Ключевые слова: въездной туризм; международный туризм; Свердловская область; риски; турпоток.

Проблема устойчивости развития международного туризма в России в условиях геополитической нестабильности воспроизводит большую актуальность, что обусловлено качественной и количественной динамикой развития туристических потоков, многочисленностью рисков регионального и предпринимательского уровне, а также низкими по уровню взаимоотношениями между туристами, жителями принимаемого региона и сотрудниками предприятий в сфере индустрии туризма.

Въездной туризм относится к категории международного туризма и определяется как путешествия нерезидентов в пределах государственных границ какой-либо страны. В свою очередь, данный вид туризма разделяется по функциональной классификации, которая определяется целью поездки иностранных граждан[1].

[1] *Федеральный* закон от 24 ноября 1996 г. № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» (с изм. и доп.).

Как экономическая категория риском является событие, которое может произойти или вовсе не произойти. Если же событие происходит, то имеет место быть одному их трех результатов: отрицательный (ущерб, убыток), нейтральное и положительный (выгода, прибыль)[1].

Для туристических организаций на сегодняшний день является опасным концентрировать на узком кругу свои предоставляемые услуги. При этом необходимо учитывать, что потенциальному потребителю туристских услуг хочется видеть перед собой широкий выбор данных услуг. Из этого следует, что туристическим компаниям необходимо сочетать расширение перечня своих услуг с уменьшением расходов по их формированию и продвижению на рынке. Стоит также учитывать, что Свердловская область является наиболее перспективной по сравнению с другими регионами по развитию въездного туризма иностранных граждан и необходимо заострить внимание на уже быстро развивающихся видах туризма в регионе. В свою очередь, это несет определенные риски, так как есть вероятность малоэффективного продвижения туристических услуг в области, но и в то же время увеличения привлекательности и повышению прибыли. В следствие этого возникает вопрос о наиболее перспективных видах туризма в Свердловской области, которые уверенно развиваются в отдельных регионах.

Таким образом, суммарно иностранный турпоток в Свердловской области составил 14 588 иностранных граждан, в то время как в 2021 г. – 29 тыс. чел.2 Также стоит отметить, что доля турпотока Свердловской области незначительна по сравнению с Уральским федеральным округом. Это может говорить о том, что другие регионы в округе обладают большим турпотоком иностранных граждан, в то время как Свердловская область не пользуется особой популярностью среди туристов.

Туристский поток в 2021 г. был более равномерен, по сравнению с турпотоком 2022 г. Это может быть связано с геополитическими рисками на примере новых антироссийских санкций 2022 г., поэтому сфера индустрии туризма не осталась в стороне. Минимум иностранных туристов был только в феврале 2022 г., в то время как в других периодах наблюдалась стабильная ситуация и в окончание летнего сезона был пик туристов из зарубежных стран.

На данный момент встает вопрос о повышении туристской привлекательности и разработке региональных программ, стимулирующих развитие туризма в Свердловской области. В этом случае также помогут

[1] *Бадалова А.Г., Пантелеев А.В.* Управление рисками деятельности предприятия: учеб. пособие. М.: Вузовская книга, 2016. 234 с.

[2] *Федеральная* служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 07.12.2022).

способы сокращения воздействия рисков, которые можно использовать в деятельности туристических организаций в Свердловской области.

Регион обладает значительным туристским потенциалом для развития въездного туризма не только в г. Екатеринбург, но и малых районах. В условиях геополитической нестабильности развитие может идти медленными шагами, но при поддержке государства и Правительства Свердловской области можно предпринять контрмеры для смягчения большей части последствия для развития въездного туризма. При эффективном раскрытии туристского потенциала мест, которые ранее не считались объектами туристского интереса, можно извлечь наибольшую выгоду в экономическом плане за счет пополнения денежных средств в бюджет региона, созданию рабочих мест для осуществления туристской деятельности и повышению благосостояния населения.

А.А. Мингулова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Внешнеэкономическая деятельность в сфере логистики Свердловской области в период санкционного давления

Аннотация. Рассматриваются вопросы международных перевозок в период неблагоприятной политической ситуации, приводится пример компании Свердловской области, по опыту которой разобраны негативные и положительные факторы, а также на примере стран Узбекистана и Грузии выявлено, какие товары пользуются большой популярности при ввозе и вывозе. Определены сдерживающие показатели и конкурентные преимущества Свердловской области в рамках зарубежной логистики.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность; логистика; Свердловская область; санкции; INNOPROM.

Свердловская область занимает удобное расположение относительно близлежащих дружественных стран Евразийского Экономического Союза, что способствует беспрепятственному транзиту. В регионе интенсивно развиты автотранспортные перевозки, так как морского сообщения нет в связи с географическими особенностями[1].

На примере транспортной компании можно сделать выводы об эффективности международных перевозок в период геополитических взрывов. Головной офис известной сети транспортных компании рас-

[1] *Свердловская* область РФ и Казахстан: новый уровень отношений и высокий интерес к партнерству // Министерство международных и внешнеэкономической деятельности. URL: https://mvs.midural.ru/news/303 (дата обращения 18.04.2023).

полагается в Свердловской области в Екатеринбурге, где с июня 2022 г. было открыто направление перевозок в Узбекистан и Грузию.

Исходя из опыта отгрузок за 2022 г. были выявлены блокирующие факторы экспортных и импортных поставок:

– выход постановлений о запрете на вывоз и ввоз некоторых товаров;

– введение пакетов санкций;

– повышение тарифов от зарубежных перевозчиков, поставляющих фуры;

– недобросовестное исполнение обязательств компаний-партнеров

К благоприятным критериям логистической компании Свердловской области рационально отнести установление прочных связей и наращивание международной клиентской базы[1].

Два направления посылок позволяют эффективно обмениваться товарами. Из России в Узбекистан и Грузию чаще вывозят оборудование стоматологическое, нефтегазовое, строительное. В обратном направлении отправляют продукты питания, текстиль, ковры, хлопок и другое сырье для последующей переработки.

Отгрузочную деятельность экспедитора можно определить, как успешно развивающуюся, однако темпы наращивания оборота не столь существенные. Направления зачастую держатся на постоянных клиентах, для которых отводятся специализированные льготы, чтобы избегать потери потребителей.

Рассматриваемая зона Свердловской области славится большой долей промышленного комплекса. SWOT-анализ способствует структурировать информацию в табличной форме[2].

Изучая аспекты параллельного импорта, который увеличился в 1,5 раза за 2022 г. в Свердловской области, до октября было ввезено продукции на сумму 656 млн долл. к концу года показатель вырос до отметки 880 млн долл.

В период нарастания влияния санкций, импорт поддерживается государством, но находится под контролем правительства, чтобы вовремя предпринимать ограничительные меры[3].

---

[1] *Особенности* внешнеторговых операций, современные тенденции и направления развития // Российский экспортный центр. URL: https://www.exportcenter.ru/international_markets/export/ (дата обращения 18.04.2023).

[2] *Концепция* инвестиционной стратегии Свердловской области до 2035 г., утв. приказом Министерства инвестиций и развития Свердловской области от 20 сентября 2018 г. № 205.

[3] *Там же*.

SWOT-анализ Свердловской области на международной арене

Конкурентные преимущества	Сдерживающие показатели
Широкий спрос на промышленные товары со стороны развивающихся стран	Дестабилизация курса валют
Продвижение продукции на площадке международного выставочного центра Екатеринбург-Экспо, проведение мероприятия INNOPROM для установления деловых связей	Увеличение ограничительных мер со стороны других стран, усиление протекционизма в политике стран-импортеров, повышение влияния бюрократического аппарата в области таможенного регулирования
Развитие экспортного потенциала и взаимодействие со странами Азии	Изменение конъюнктуры мировых цен на товары

Подводя итоги вышесказанному, Свердловская область в условиях санкций держится на стабильном уровне, логистические компании открывают в неспокойное время новые направления зарубежных перевозок, которые развиваются поэтапно. Необходимо уметь выделять преимущества и недостатки, проводить SWOT-анализ, определять тонкости законодательства для эффективного функционирования и процветания импортной и экспортной деятельности[1].

Научный руководитель: *Е.Г. Вольхин*

Д.А. Михайлицын
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Параллельный импорт автомобилей в России в условиях санкций

Аннотация. Рассмотрена проблема поставок в Россию автомобилей с применением схемы параллельного импорта. Проиллюстрирована схема параллельного импорта. Проведен анализ рыночных цен на автомобили, ввезенные путем параллельного импорта и оставшихся в продаже у официальных дилеров. Показаны возможности, которые дает параллельный импорт автомобилей, а также указаны издержки и риски, связанные с ним.

Ключевые слова: параллельный импорт; импорт автомобилей.

Параллельный или по-другому «серый» импорт представляет собой ввоз продукции без разрешения правообладателя, минуя официальных дистрибьюторов. Как правило, подобный ввоз товаров осуществляется

[1] *Постановление* Правительства Российской Федерации от 9 марта 2022 г. № 311 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 8 марта 2022 г. № 100».

через третьи страны и сторонних лиц. Данная деятельность с одной стороны открывает определенные возможности для экономики, а с другой стороны связана со многими рисками. Параллельный импорт стал особенно актуален в период действия санкций, но также существует как самостоятельное, не зависящее от санкций, явление в США, странах Европы, Бразилии и др. До 2022 г. параллельный импорт товаров в РФ был невозможен, так как это противоречило гражданскому законодательству по защите интеллектуальной собственности[1].

Автомобильная промышленность и автомобильный рынок – ключевые сектора российской экономики. От них во многом зависит благосостояние экономики страны в целом. Для недопущения резкого спада в секторах экономики, в том числе в автомобильном, в связи с введением антироссийских санкций принят Федеральный закон от 28 июня 2022 г. № 213-ФЗ «О внесении изменения в статью 18 Федерального закона „О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации“», согласно которому легализован ввоз товаров обозначенных в перечне путем параллельного импорта. Этот перечень содержится в приказе Минпромторга от 19 апреля 2022 г. № 1532 и периодически пополняется новыми товарами. В приказе Минпромторга указаны марки автомобилей, разрешенные к поставке путем параллельного импорта в Россию. В число данных марок входят Mercedes-Benz, Cadillac, Chevrolet, BMW, Audi, Toyota, Lexus, Volkswagen, Volvo и многие др.[2]

Однако поставка в Россию автомобилей параллельным импортом имеет свои логистические и таможенные нюансы. Основные каналы поставки автомобилей проходят через Китай, ОАЭ, Казахстан и Южную Корею. Основной трудностью при реализации сделок, связанных с параллельным импортом, является нахождение посредника готового, организовать поставку автомобиля хоть и с существенной прибылью, но с большим риском попасть под вторичные санкции[3].

---

[1] *Фальченко О.Д., Стремоусова Е.Г.* Особенности трансформации параллельного импорта в России в условиях внешних вызовов и экономических санкций // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 10-3. С. 476–483.

[2] *Приказ* Минпромторга России от 19.04.2022 № 1532 «Об утверждении перечня товаров (групп товаров), в отношении которых не применяются положения подпункта 6 статьи 1359 и статьи 1487 Гражданского кодекса Российской Федерации при условии введения указанных товаров (групп товаров) в оборот за пределами территории Российской Федерации правообладателями (патентообладателями), а также с их согласия».

[3] *Руины* русавтопрома: как авторынок пережил самый масштабный с начала века коллапс // Новостной портал E1.RU. 2023. 2 янв. URL: https://www.e1.ru/text/auto/2023/01/02/71935607/ (дата обращения: 20.04.2023); *Тарамакин Р.* Параллельный импорт автомобилей // Профессиональное сообщество «Автомаркетолог». 2022. 22 июля. URL: https://automarketolog.ru/parallelnyj-import-avtomobilej/ (дата обращения: 20.04.2023).

Проиллюстрировать схему параллельного импорта, формирование конечной стоимости, а также целесообразности поставки можно на примере внедорожника Mitsubishi Pajero Sport из ОАЭ, который доставили через Казахстан в Россию в начале февраля 2023 г. Так, общая стоимость поставки сформирована из следующих составляющих: стоимость автомобиля в ОАЭ – 44 000 долл., доставка из ОАЭ в Актау – 1 500 долл., таможенная пошлина в Казахстане (сниженная) – 6 100 долл., разница между пошлиной ЕТТ и сниженной – 11 800 долл., оформление ЭРА-ГЛОНАСС – 2 000 долл., услуги посредников и доставка до города 3 500 долл. Общая стоимость составила 68 900 долл. или 4,86 млн р. по курсу на начало февраля 2023 г. Данная поставка являлась целесообразной и выгодной для покупателя, так как стоимость автомобилей аналогичной комплектации произведенных на автомобильном заводе в Калуге до ухода автомобильных компаний с российского рынка и еще оставшихся в автосалонах составляет примерно 6–7 млн р.[1]

В среднем после услуг посредничества, транспортировки и доставки конечная стоимость автомобиля может возрастать на 50% и более, а если говорить об автомобилях эконом сегмента, то в их случае цена может возрастать в 2 и более раза, чтобы сделка была рентабельной для посредника, из-за чего приобретение автомобилей эконом сегмента путем параллельного импорта становится фактически нецелесообразной.

Тем не менее, стоит отметить, что в странах, не испытывающих санкционное давление стоимость автомобилей гораздо меньше. Ниже приведены некоторые модели автомобилей и их стоимость в других странах в сравнении с автомобилями в диллерских центрах России на 2022 г.:

– стоимость Mitsubishi Pajero Sport в Тайланде в пересчете на рубли начиналась с 2 240 000, а в России 4 300 000, ввозная пошлина 1 084 000;

– стоимость KIA K5 2.0 в Корее в пересчете на рубли начиналась с 1 150 000, а в России 2 735 000, ввозная пошлина 650 000;

– стоимость Hyundai Solaris 1.6 в ОАЭ в пересчете на рубли начиналась с 883 000, а в России 1 514 000, ввозная пошлина 427 000[2].

Исходя из вышеуказанных данных можно заключить, что поставки через параллельный импорт могут быть целесообразны и рентабельны как для покупателей, так и для посредников.

---

[1] *Внедорожник* из Эмиратов: на реальном примере выясняем, как формируется цена и есть ли в нем «печка» // Новостной портал E1.RU. 2023. 7 февр. URL: https://www.e1.ru/text/auto/2023/02/07/72035969/ (дата обращения: 20.04.2023).

[2] *Руины* русавтопрома: как авторынок пережил самый масштабный с начала века коллапс // Новостной портал E1.RU. 2023. 2 янв. URL: https://www.e1.ru/text/auto/2023/01/02/71935607/ (дата обращения: 20.04.2023).

Стоит отметить, что каналы параллельного импорта не смогут удовлетворить все запросы, возникающие на рынке, и предоставить исчерпывающее количество продукции для потребителей. *Во-первых,* это связано с нежеланием попадания под вторичные санкции со стороны производителей и посредников. *Во-вторых,* высокой себестоимости таможенных платежей и посреднических услуг, что существенно скажется в процентном отношении на ценах автомобилей эконом класса и спрос на них в значительной мере упадет. *В-третьих,* в странах через которые осуществляются поставки ужесточается контроль в отношении реэкспортируемых товаров, в частности Казахстан вводит онлайн-систему, отслеживающую ввозимые и вывозимые товары, подобные меры вводятся и в Турции.

Параллельный импорт продукции, в том числе автомобилей, автомобильных запчастей и оборудования имеет положительные и отрицательные аспекты[1].

Положительные аспекты:

– возможность закупа подсанкционных товаров;

– создание конкуренции на рынке и появление новых возможностей для малого и среднего бизнеса в области поставок продукции;

– снижение для потребителей стоимости на некоторые товары, в вязи с конкуренцией и отсутствием крупных дистрибьюторов;

– укрепление экономических и логистических связей со странами, через которые идут поставки;

– возможность покупки товаров, которые не поставлялись официальными дилерами и обладающих высоким спросом и полезными свойствами.

Отрицательные аспекты:

– высокие логистические риски при поставке товаров по неотработанным маршрутам (особенно это касается таких габаритных и требовательных к аккуратной перевозке товаров как автомобили и оборудование);

– возможность попадания под вторичные санкции производителей и посредников и как правило немногие компании готовы пойти на такие риски, что создает сложности с поиском поставщика;

– значительное усложнение гарантийного обслуживания, а в некоторых случаях и полный отказ от него;

[1] *Руины* русавтопрома: как авторынок пережил самый масштабный с начала века коллапс // Новостной портал E1.RU. 2023. 2 янв. URL: https://www.e1.ru/text/auto/2023/01/02/71935607/ (дата обращения: 20.04.2023); *Фальченко О.Д., Стремоусова Е.Г.* Особенности трансформации параллельного импорта в России в условиях внешних вызовов и экономических санкций // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 10-3. С. 476−483.

– увеличение рисков попадания контрафактных товаров на рынок и все сопутствующие этим рискам последствия;

– попадание в экономическую зависимость страны-импортера от стран-посредников;

– попадание товаров несоответствующих государственным стандартам на внутренний рынок, что может нести риски для здоровья, производства и прочие;

– в некоторых случаях кратное увеличение цены из-за очень высоких расходов на логистику и оформление.

Из всего вышеперечисленного можно заключить, что такое явление, как параллельный импорт можно назвать двояким. Он способен принести как большую пользу, так и большой вред для экономики. Однако, при разработке соответствующих законодательных и организационных инициатив, регулирующих процессы, связанные с параллельным импортом, он может стать очень эффективным орудием для организации позитивных изменений в экономике, в том числе автомобильном секторе, а в условиях санкций он является просто незаменимым.

Научный руководитель: *О.Д. Фальченко*

А.С. Николаева, О.Д. Фальченко
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

К вопросу снижения уровня выбросов CO2 в глобальных цепочках поставок

Аннотация. Статья посвящена проблеме устойчивого развития с точки зрения влияния глобальных выбросов парниковых газов приходится на цепочки поставок. Проведен анализ глобальных выбросов CO2 в цепочках поставок, определены факторы, которые влияют на объем выбросов в различных секторах экономики.

Ключевые слова: глобальные цепочки поставок; снижение выбросов CO2; устойчивое развитие; экология.

Понятие устойчивого управления цепями поставок включает в себя более широкий набор целевых показателей, обеспечивая соблюдение определенных процедур. Глобальный договор ООН (2021 г.) объясняет, что устойчивость цепочки поставок – это управление экологическими, социальными и экономическими последствиями и поощрение практики надлежащего управления на протяжении всего жизненного цикла товаров и услуг. Цепочка поставок – это сеть вышестоящих и нижестоящих компаний или отдельных лиц, предоставляющих конечным пользовате-

лям ценные продукты и услуги; цепочка поставок объединяет всех потребителей, поставщиков и производителей[1].

Согласно исследованиям компании McKinsey, около 90% воздействий компаний, производящих потребительские товары, на окружающую среду и более 80 % их выбросов приходится на их цепочки поставок[2]. В то время как исследование глобальной благотворительной организации CDP, которая помогает компаниям управлять своим воздействием на окружающую среду, говорит о том, что выбросы цепочки поставок в среднем в 5,5 раз превышают собственные прямые выбросы отдельных компаний. Эти коэффициенты еще выше в некоторых секторах экономики, таких как: компании розничной торговли (в 11,5 раз выше), компании по производству товаров для дома и личного пользования (в 19 раз выше) и компании по производству продуктов питания и напитков (в 24 раза выше)[3].

Более половины глобальных выбросов парниковых газов приходится на восемь цепочек поставок, которые охватывают весь процесс – от сырья до производства конечного продукта. Только на производство продуктов питания приходится примерно 25% всех выбросов, что делает его крупнейшим источником среди всех цепочек поставок. Строительный сектор занимает второе место, на него приходится 10% глобальных выбросов, за ним следуют индустрия моды, товары повседневного спроса, электроника, производство автомобилей, профессиональные услуги и грузоперевозки (см. рисунок).

В частности, ожидается, что проблема сокращения выбросов в автомобильном секторе будет возрастать по мере того, как автопарки будут переходить на электромобили, чтобы уменьшить выбросы в атмосферу. Энергоемкий производственный процесс для аккумуляторов может привести к еще большему углеродному следу.

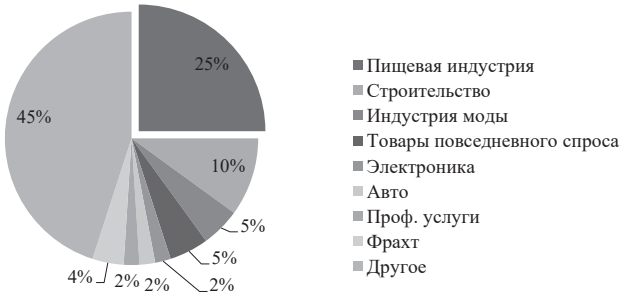
Большая часть выбросов связана с использованием сырья в землепользовании и тяжелой промышленности, включая сельское хозяйство в цепочке поставок продуктов питания, цемент в строительстве, пластмассы в товарах повседневного спроса и металлы в автомобилестрое-

[1] *Кинго Л.* Глобальный договор Организации Объединенных Наций: Поиск решений глобальных проблем. URL: https://www.un.org/ru/36167 (дата обращения: 20.04.2023).

[2] *Bové A.-T., Swartz S.* Starting at the source: Sustainability in supply chains // McKinsey Sustainability. 2016. November, 1. URL: https://www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/starting-at-the-source-sustainability-in-supply-chains (дата обращения: 20.04.2023).

[3] *Transparency* to Transformation: A Chain Reaction // CGP Global Supply Chain Report 2020. February 2021. URL: https://cdn.cdp.net/cdp-production/cms/reports/documents/000/005/554/original/CDP_SC_Report_2020.pdf?1614160765 (дата обращения: 20.04.2023).

нии. Для сравнения, операционное производство и грузовые перевозки производят меньшие выбросы, как показано на рисунке. Это связано с несколькими факторами.



Глобальные выбросы CO2 в разных индустриях[1]

Во-первых, широко используемые исходные материалы, такие как сталь, другие металлы, цемент и пластмассы, очень энергоемки и требуют значительного количества высокотемпературного тепла.

Во-вторых, промежуточные отрасли, такие как индустрия моды и электроника, в основном расположены в районах с высоким уровнем выбросов энергии, которые в значительной степени зависят от лигнита, каменного угля и нефти, а не от возобновляемых источников энергии или природного газа.

Наконец, *третий* фактор в первую очередь применим к сельскому хозяйству, где выпас скота и другие формы земледелия являются неотъемлемой частью выпускаемой продукции и ответственны за значительные выбросы метана и закиси азота, которые являются мощными парниковыми газами.

Основными проблемами в достижении нулевых выбросов являются отсутствие прозрачности оценки этих выбросов, внедрение декарбонизации и сложность цепочек поставок. Компаниям необходимо изменить методы работы, если они хотят «очистить» свои цепочки поставок от выбросов. Это включает в себя улучшение обмена данными с поставщиками, интеграцию выбросов в решения о закупках и согласование целей и стимулов с целями сокращения выбросов. Компании должны связать основные бизнес-функции и создать технические группы для привлечения поставщиков к рычагам декарбонизации. Кроме того, внутренние

[1] *Net-Zero* Challenge: The supply chain opportunity // World Economic Forum Insight Report January 2021. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Net_Zero_Challenge_The_Supply_Chain_Opportunity_2021.pdf (дата обращения: 20.04.2023).

цели, распределение финансирования и стимулы должны быть согласованы с целями декарбонизации, и могут быть разработаны внутренние механизмы ценообразования на выбросы углерода для высвобождения средств для усилий по сокращению выбросов.

В.И. Семенова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Влияние государственного долга на развитие российской экономики

Аннотация. Рассмотрены причины и динамика государственного внешнего долга Российской Федерации в период экономических санкций и пандемии. Представлены некоторые пути развития национальной экономики не основанных на осуществлении внешнего займа.

Ключевые слова: внешний займ; государственный долг; экономическое развитие.

На сегодняшний день в нашем мире важнейшую роль играет процесс глобализации, который затрагивает абсолютно все сферы человеческой жизни. В мировой экономике он служит стимулом экономического развития стран, взаимодействующих друг с другом для взаимной выгоды. Однако процесс глобализации может нести за собой и отрицательные последствия: например, угрозу экономической безопасности страны.

В подобных условиях ни одна экономика мира не обходится без внешних заимствований. В бюджете каждой страны сосредоточены огромные массы финансовых ресурсов, однако для решения особенно важных для общества задач этого бывает недостаточно, что и приводит к займам.

Целью исследования было провести анализ влияния государственного долга на экономическое развитие Российской Федерации.

«Государственный внешний долг – это долговые обязательства государства перед иностранными государствами, международными организациями и иными субъектами международного права» [2]. Государственный долг имеет множество причин возникновения. Например, это могут быть проблемы в экономике или в повседневной жизни людей. Многие факторы в большинстве случаев носят стихийный характер, что усложняет и замедляет их устранение и регулирование. Для обслуживания государственного долга необходимо точно определять его величину, так как это влияет на формирование государственного бюджета.

В последние годы особое влияние на экономическое развитие России оказали экономические санкции и пандемия, что могло привести к росту государственного внешнего займа. Динамика внешнего долга Российской Федерации в данных условиях представлена в таблице.

Динамика внешнего долга Российской Федерации в период с 2017 по 2022 г., млн долл.

Дата	Величина внешнего долга	Изменение к предыдущему году	
		В абсолютном выражении	В относительном выражении, %
01.10.2017	529 585	–	–
01.10.2018	470 717	−58 868	−11,1
01.10.2019	474 913	4 196	0,9
01.10.2020	463 666	−11 247	−2,4
01.10.2021	490 064	26 398	5,7
01.10.2022	434 123	−55 941	−11,4

Сост. по: *Внешний* долг Российской Федерации в национальной и иностранной валютах // Банк России. URL: https://www.cbr.ru/statistics/macro_itm/svs/ (дата обращения: 16.03.2023).

Изучив внешний долг Российской Федерации, можно прийти к следующему важному выводу: в настоящее время внешние заимствования нашей страны находятся не в стабильном состоянии, что сказывается на многих экономических процессах и явлениях. Во многом на это оказывают влияние такие внешние факторы, как коронавирусная инфекция, операция на Украине и последующие санкции со стороны западных стран. Вместе с тем, по официальным данным, Федеральный бюджет 2022 г. был выполнен, с возросшим более чем в три раза от запланированного, дефицитом. Эта ситуация свидетельствует о смещении внимания с повторных заимствований и отсрочки платежей на разрешение долговых обязательств за счет бюджета в ущерб планируемым мероприятиям.

Одной из главных проблем государственного долга РФ является неоптимальная структура заимствований, которую необходимо видоизменить и преобразовать. Еще одна ошибка – это непродуманная антикризисная политика: сокращение внешней ресурсной зависимости страны-должника, предотвращение значительной девальвации национальной валюты и внутренней инфляции. Трудность состоит в том, что эти меры неоднозначны для национальной экономики.

Еще одним недостатком является то, что многие услуги и товары, изготовленные в нашей стране, могли быть отправлены за рубеж в качестве некоторой платы по долгам, однако в нынешней ситуации с закрытием зарубежных рынков необходимо искать альтернативные варианты погашения задолженностей.

В сложившейся ситуации эксперты предлагают разные направления снижения дефицита государственного бюджета в условиях экономических санкций:

– постепенно снижать зависимость состояния экономики и Федерального бюджета РФ от нефтегазовых доходов [1];

– стимулировать конкурентоспособность отечественных товаров и услуг на долгосрочный период [1; 3];

– осуществить трансформацию внешней торговли по геоэкономическим признакам и способам оплаты [3].

Таким образом, для регулирования государственного внешнего долга должен осуществляться постоянный контроль и мониторинг не только за составными частями долга, но и расширением источников и совершенствованием механизма поступления денежных средств в государственную казну.

Научный руководитель: *Е.Г. Стремоусова*

Библиографический список

1. *Дурманов И.И., Кирова И.В.* Современное состояние государственного долга России: аналитический обзор // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 1-1. С. 87–91.

2. *Ильяшенко В.В.* Макроэкономика: учеб пособие. Екатеринбург: УрГЭУ, 2016. 301 с.

3. *Стремоусова Е.Г., Фальченко О.Д.* Трансформация экспорта России в условиях глобальных вызовов // Научные труды Вольного экономического общества России. 2022. Т. 236, № 4. С. 314–328.

М.В. Слеппнева
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Экономические и экологические последствия проекта Willow

Аннотация. Рассмотрено международное сотрудничество в решении экологических проблем, на примере противодействия деятельности транснациональной корпорации ConocoPhillips.

Ключевые слова: экология; проект Willow; защита природы.

Стремительный рост населения и его влияние на эксплуатацию ресурсов привели к возникновению многих экологических проблем, которые уже требуют немедленного вмешательства. Их решение, несомненно, является вызовом для всех стран мира, однако мы должны приложить все усилия, чтобы не допустить глобальной катастрофы, которая, можно сказать, уже началась.

Именно поэтому необходимо препятствовать реализации таких проектов, как Willow, создаваемые в благих экономических целях, но наносящие существенный вред окружающей среде.

Willow – крупномасштабное и долгосрочное предприятие компании ConocoPhillips по бурению скважин на нефтяных месторождениях Аляски, оцениваемый в 8 млрд долл. Район, на котором запланирован проект, содержит до 600 млн баррелей нефти. 13 марта 2023 г. МВД США приняло решение по реализации данного проекта на Аляске, что вызвало «негодование со стороны климатических активистов и экологов, а также создало основание для обжалования в суде»[1].

Основной причиной данного решения является девальвация доллара и ослабление национальной экономики США, что повлечет за собой и проблемы на мировом рынке. Нестабильная ситуация на рынке энергоносителей в связи с санкциями на российскую нефть вкупе со все возрастающим на нее спросом, а также переход многих стран на национальные валюты при осуществлении межгосударственных расчетов – одни из самых главных факторов, ведущие американский рынок в финансовую яму. После мартовских событий 2022 г. произошло резкое увеличение цен за один баррель нефти до 120 долл. Резкое увеличение стоимости нефти на мировом рынке привело к росту инфляции в США

[1] *Абрамова Ю.* Администрация Байдена одобрила противоречивый проект Willow по бурению нефти на Аляске: экологи бьют тревогу // ТСН. 2023. 14 марта. URL: https://tsn.ua/ru/amp/svit/administraciya-baydena-odobrila-protivorechivyy-proekt-willow-po-bureniyu-nefti-na-alyaske-ekologi-byut-trevogu-2285398.html (дата обращения: 16.03.2023).

до 9,1%[1]. Это показывает, насколько американский рынок зависим от цен на энергоресурсы. В текущей ситуации, когда экономисты вновь прогнозируют рост цен на нефть, принятие данного проекта кажется вполне обоснованным.

Более того, по оценкам Бюро по управлению земельными ресурсами (BLM), Willow может принести до 8−17 млрд долл. новых доходов федеральному правительству и штату Аляска. «Ожидается, что во время строительства будет создано до 2500 временных рабочих мест и около 300 постоянных в будущем»[2]. Более того, будет развиваться инфраструктура, что тоже является немаловажным преимуществом для жителей региона.

Однако защитники природы так не считают. Пройдут годы, прежде чем добытая нефть попадет на рынок, а за это время конъектура мировых рынков может значительно поменяться. ConocoPhillips уверяет в том, что будет использовать экологически чистые технологии, а правительство одобрило бурение лишь трех скважин вместо заявленных пяти, но экоактивисты по-прежнему выступают против проекта и настаивают, на том, что их реализация станет климатической катастрофой. Углекислый газ, выходящий в результате бурения нефтяных скважин, разрушает озоновый слой нашей планеты, в результате чего и возникает глобальное потепление. Согласно исследованиям Swiss Re Institute, «воздействие изменения климата может возрасти от 4 до 18% ВВП к середине века, если не будут приняты меры и температура планеты повысится на 3,2º по Цельсию, и более уязвимыми окажутся азиатские экономики»[3].

Можно сказать, что проект Willow действительно необходим для стабилизации ситуации на рынках финансов и энергоносителей, и для экономистов и политиков это является более приоритетной задачей, нежели сохранение окружающей среды. Но нельзя отрицать, что экологические факторы не повлияют на мировую экономику.

В погоне за богатством и преимуществами на мировой арене, мало кто задумывается о том, насколько принятые решения могут оказаться опасными для нашей планеты. Текущие экономические, политические и социальные проблемы кажутся более приоритетными и существенны-

[1] *Официальный* сайт Международного Валютного Фонда. URL: https://www.imf.org/external/datamapper/index.php (дата обращения: 18.03.2023).

[2] *Абрамова Ю*. Администрация Байдена одобрила противоречивый проект Willow по бурению нефти на Аляске: экологи бьют тревогу // ТСН. 2023. 14 марта. URL: https://tsn.ua/ru/amp/svit/administraciya-baydena-odobrila-protivorechivyy-proekt-willow-po-bureniyu-nefti-na-alyaske-ekologi-byut-trevogu-2285398.html (дата обращения: 16.03.2023).

[3] *This* is how climate change could impact the global economy // World Economic Forum. 2021. Jun 28, URL: https://www.weforum.org/agenda/2021/06/impact-climate-change-global-gdp/ (дата обращения: 18.03.2023).

ми, поскольку их последствия наступят гораздо раньше. И все же игнорировать загрязнение окружающей среды – огромная ошибка, которая в конечном счете приведет к полному уничтожению планеты, если никакие меры не будут приняты в ближайшее время. Восстановление экологии после ее длительного отравления – задача сложная и длительная, но мы просто обязаны препятствовать реализации таких проектов, как Willow, и, напротив, поощрять создание тех, что направлены на защиту окружающей среды.

Научный руководитель: *Е.Г. Стремоусова*

Ч.У.А. Талми, О.М. Плюснина
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Финансовые рынки, технологии и институты в конкурентной среде мировой экономики

Аннотация. Рассматриваются вопросы финансовых рынков, технологий и институтов в конкурентной среде мировой экономики. Финансовые технологии позволяют осуществлять международную торговлю товарами и услугами. Автор раскрывает понятие финансовых рынков в международном бизнесе, называет виды финансового рынка, финансовые институты, инструменты, используемые на финансовом рынке, и их значение.

Ключевые слова: финансовый рынок; финансовое учреждение; первичный рынок; вторичный рынок; денежный рынок; рынок капитала; мировая экономика; внешнеэкономическая деятельность; ВЭД.

Финансовый рынок и его институты – кровеносная система любой экономики. Проблема, возникающая в финансовой сфере, приводит к падению экономических показателей страны. Активизация финансового рынка действует как побудительный фактор развития различных секторов экономики, распределяя финансовые ресурсы из сектора, где имеются излишки, в сектор, где их не хватает. Кроме того, важной функцией финансовой системы является сокращение информационных и операционных издержек, а также диверсификация и управление рисками.

По мнению финансового аналитика А. Хейса, финансовые рынки, включающие фондовый рынок, рынки облигаций, форекс и деривативов, жизненно необходимы для стабильного функционирования рыночной экономики[1].

[1] *Hayes A*. Financial Markets: Role in the Economy, Importance, Types, and Examples // Investopedia. 2022. 27 Apr. URL: https://www.investopedia.com/terms/f/financial-market.asp.

Финансовое учреждение представляет собой объект хозяйственной деятельности, берущий на себя финансовые и денежные операции, включая хранение депозитов, предоставление кредитов, инвестирование, обмен валюты, а также предоставление различных финансовых услуг своим клиентам, занимающимися ВЭД. Финансовое учреждение охватывает широкий спектр деловых операций в рамках финансовой системы, включая банки, трастовые и страховые компании, брокерские фирмы и инвестиционных дилеров. В рыночной экономике крупные компании, предприятия малого и среднего бизнеса, нуждаются в услугах финансовых институтов[1]. Правительства государств постоянно контролируют и регулируют финансовый рынок и финансовые учреждения, поскольку они играют важнейшую роль в благополучии экономики страны. Практика показывает, что банкротства финансовых учреждений дестабилизируют финансовый рынок, что вызывает финансовый кризис в экономике отдельно взятой страны и, в целом, в мировой экономике.

В мировой экономике существенное место занимают фондовые биржи, где торгуются различные финансовые инструменты. Биржи обеспечивают упорядоченную и справедливую торговлю, чтобы важная финансовая информация могла быть доступна инвесторам и финансовым специалистам.

Акции впервые становятся доступными на бирже после того, как компания проводит первичное публичное размещение акций (IPO). Компания продает акции первоначальному набору публичных акционеров на IPO, известном как первичный рынок. После того, как в результате IPO акции перейдут в руки публичных акционеров, эти акции можно будет продавать и покупать на бирже или вторичном рынке. Дэвид Р. Харпер приводит пример: если цена предложения акции составляет 40 долл., это означает, что инвестор сообщает бирже, что он готов купить акцию за 40 долл. В то же время вы можете увидеть запрашиваемую цену в 41 долл., что означает, что кто-то другой готов продать акции за 41 долл. Разница между ними заключается в соотношении спроса и предложения[2].

Большое финансовое содействие странам разного уровня развития, преимущественно развивающимся, оказывает группа Всемирнонго банка, которая объединяет МБРР, МАР, МФК, МАГИ и Международный центр по урегулированию инвестиционных споров[3].

---

[1] *Hayes A*. Financial Markets: Role in the Economy, Importance, Types, and Examples // Investopedia. 2022. 27 Apr. URL: https://www.investopedia.com/terms/f/financial-market.asp.

[2] *Harper D.R*. Getting to Know the Stock Exchanges // Investopedia. 2022. April 10. URL: https://www.investopedia.com/articles/basics/04/092404.asp.

[3] *Всемирный* банк. URL: https://www.vsemirnyjbank.org.

Виды финансового рынка включают денежный рынок, рынок капитала, первичный рынок, вторичный рынок, фондовый рынок, внебиржевой рынок, рынок облигаций, рынок деривативов, Forex (валютный рынок)[1].

Особую роль в организации финансовых рынков играют рейтинговые агентства: Фитч Рейтингс, Стандарт энд Пурс, Мудис Инвесторс Сервис и др.

Финансовый рынок играет очень важную роль в мировой экономике, поскольку он является источником инвестиций в экономику стран мира, стимулирует ВЭД, а это, в свою очередь, ведет к повышению эффективности экономики.

О.Д. Фальченко, В.И. Майданик
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Плюсы и минусы легализации параллельного импорта в России

Аннотация. Статья посвящена вопросам легализации и развития параллельного импорта в России в условиях усиливающегося санкционного давления. Обозначены основные плюсы и минусы применения механизма параллельного импорта в экономике России.

Ключевые слова: параллельный импорт; санкции; плюсы и минусы параллельного импорта; проблемы параллельного импорта.

В условиях усиливающегося санкционного давления происходят изменения в государственных подходах к сложившимся способам, методам и механизмам участия России в мировой торговой системе. Заявление зарубежных компаний о приостановке или о полном прекращении своей деятельности на территории России и иные действия санкционного характера поставили перед российским руководством вопрос о необходимости решительных действий по защите экономических интересов страны[2].

В этой связи одним из таких механизмов, который позволит стране справиться с текущими вызовами и угрозами, выступает параллельный импорт. Механизм параллельного импорта является своего рода контр-

[1] *Harper D.R*. Getting to Know the Stock Exchanges // Investopedia. 2022. April 10. URL: https://www.investopedia.com/articles/basics/04/092404.asp.

[2] *Захаркин И*. Параллельный импорт – зло или упущенные ранее возможности для России? // Ритм Евразии. 2022. 16 сент. URL: https://www.ritmeurasia.org/news--2022-09-06--parallelnyj-import-zlo-ili-upuschennye-ranee-vozmozhnosti-dlja-rossii-61836 (дата обращения: 14.04.2023).

мерой, которая помогает государству обеспечивать и насыщать внутренний рынок необходимыми категориями товаров[1].

Под параллельным импортом принято понимать «ввоз в страну товаров без согласия правообладателя товарного знака, то есть «параллельно» официальному импорту таких товаров через дилеров, уполномоченных правообладателем»[2]. По своей сути механизм легализации параллельного импорта качественно отличается от узаконивания контрабанды или ввоза контрафактных товаров. Легализация параллельного импорта позволяет ввозить оригинальную продукцию минуя официальных дистрибьютеров.

В международной практике параллельный импорт даже признается правилами Всемирной торговой организации (ВТО), которая декларирует свободу международной торговли и недопустимость монополизма на мировом рынке[3]. Однако его применение в страновом разрезе очень зависит от принципов исчерпания прав на товарные знаки, принятые на законодательном уровне.

Тем не менее, разрешение параллельного импорта в РФ – это временная мера, призванная стабилизировать внутренний рынок и компенсировать товары ушедших с российского рынка иностранных компаний, обойти запреты на ввоз санкционных товаров. При этом механизм параллельного импорта, применяемого нашей страной, имеет как свои плюсы, так и свои недостатки.

К плюсам мы безусловно можем отнести:

– недопущение дефицита товаров, расширение и сохранение ассортимента. Параллельный импорт позволяет удовлетворить значительный спрос на продукцию иностранных компаний, прекративших свою деятельность в России. Причем ассортимент некоторых товаров (например, электроники) даже заметно расширится благодаря ввозу продукции, которую раньше производители не хотели поставлять в Россию;

– между импортерами, использующими механизм параллельного импорта, возникает конкуренция. Это создаст гибкое ценообразование на российском рынке. То есть позволяет удерживать цены на прием-

[1] *Фальченко О.Д., Стремоусова Е.Г.* Особенности трансформации параллельного импорта в России в условиях внешних вызовов и экономических санкций // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 10-3. С. 476−483.

[2] *Пономарев Е.* Параллельный импорт: какие опасности в себе таит и надолго ли с нами // Открытый журнал. 2022. 6 июня. URL: https://journal.open-broker.ru/investments/parallelnyj-import/ (дата обращения: 14.04.2023).

[3] *Захаркин И.* Параллельный импорт – зло или упущенные ранее возможности для России? // Ритм Евразии. 2022. 16 сент. URL: https://www.ritmeurasia.org/news--2022-09-06--parallelnyj-import-zlo-ili-upuschennye-ranee-vozmozhnosti-dlja-rossii-61836 (дата обращения: 14.04.2023).

лемом уровне, сводить риск роста цен к минимальному, а где-то даже и снижать цены[1]. Поскольку более высокие цены являются следствием монополизма поставщиков (производителей и их авторизованных дистрибьюторов), диктующих монопольно высокие цены. Закупать товары, в-третьих, странах, а не у официальных дистрибьюторов, выгоднее, так как производитель устанавливает для них более низкую цену;

– защита от монополизации рынка с целью стимулирования российских производителей развивать бизнес и сохранять цены, а также развитие альтернативных каналов поставок через третьи страны, которое раньше ограничивалось;

– сокращение времени на доставку товаров, что удовлетворяет потребности потребителей быстрого получения товаров;

– устранение дискриминации российского рынка по качеству товара. По мнению председателя комитета Госдумы по промышленности и торговле В. Гутенева «… одна и та же продукция зарубежных брендов для рынков России отличалась по качеству от того, что поставляется, например, в Германию при идентичной упаковке и одинаковых заявленных характеристиках»[2].

К основным минусам параллельного импорта можно отнести:

– риск увеличения количества контрафактного товара (подделок), ввозимых по параллельным схемам поставки. Так, по данным Дальневосточной транспортной прокуратуры, с введением параллельного импорта возрастает количество контрафактного товара в виде подделок, ввозимых на территорию РФ по механизмам параллельного импорта. Кроме того, такие товары могут представлять опасность для потребителей[3];

– проблема с гарантией и сервисным обслуживанием ввозимых товаров. В соответствии со ст. 6 закона «О защите прав потребителей» «… изготовитель обязан обеспечить возможность использования товара в течение его срока службы». Однако, если компания «ушла» из России, сервисные центры закрываются и оригинальных деталей для ремонта не будет. В этом случае, продавец (импортер) может договориться с каким-либо частным сервисным центром о ремонте товара[4];

[1] *Лисина А*. Современные спекулянты или параллельный импорт в действии // VC.ru. 2022. 5 апр. URL: https://vc.ru/legal/395545-sovremennye-spekulyanty-ili-parallelnyy-import-v-deystvii (дата обращения: 14.04.2023).

[2] *В Госдуме* назвали плюсы параллельного импорта // Лента.ру. 2022. 7 мая. URL: https://lenta.ru/news/2022/05/07/import/ (дата обращения: 14.04.2023).

[3] *Воблая И.Н*. Параллельный импорт как инструмент управления экономическими санкциями // Альта-Софт. Внешнеэкономические новости. 2022. 26 авг. URL: https://www.alta.ru/external_news/92761/ (дата обращения: 14.04.2023).

[4] *Там же*.

– есть вероятность негативного влияния параллельного импорта на внутренних производителей, которые выстраивают бизнес на замещении ушедших из России зарубежных компаний. Особенно это касается изготовления автозапчастей, лекарств, бытовой химии;

– снижение уровня иностранных инвестиций в российскую экономику.

Однако, несмотря на имеющиеся недостатки, введение возможности параллельного импорта в России в нынешних условиях санкционного давления – это разумный и правильный шаг. Данная мера позволит сохранить и расширить ассортимент необходимой продукции, а также стабилизировать цены на нее, но только при высококачественном контроле данного механизма и подлинности ввозимого импортного товара.

В.П. Черный, О.Д. Фальченко

Уральский государственный экономический университет, г.Екатеринбург

Ключевые направления трансформации российского экспорта в условиях экономических санкций

Аннотация. Статья посвящена вопросам трансформации российского экспорта в условиях неопределенностей, рисков и санкционных ограничений. Авторами определены четыре ключевых направления трансформации российского экспорта в условиях экономических санкций, включающие географическую диверсификацию экспорта, товарную диверсификацию, интеграционный потенциал ЕАЭС, а также логистическую диверсификацию.

Ключевые слова: экспорт; трансформация экспорта; диверсификация экспорта; экономические санкции.

В условиях санкций, которые были наложены на Россию в 2022 г., экспорт страны начал трансформироваться. Несмотря на то, что санкции оказали негативное влияние на экономику России, они также стали толчком для развития новых направлений экспорта и укрепления позиций России на мировых рынках.

Под трансформацией экспорта мы будет понимать «процесс, в ходе которого изменяется доминирующая структура, каналы и методы экспорта» [4].

Одним из основных направлений экспорта России является нефть и газ. Однако санкции привели к сокращению объемов экспорта нефти и газа, что вынудило Россию искать другие источники доходов [2]. В связи с этим, в последние годы был заметен рост экспорта сельско-

хозяйственной продукции, включая зерно, мясо, молочные продукты, а также рыбу и морепродукты. Помимо этого, Россия начала постепенно развивать экспорт товаров высокотехнологичной промышленности.

Санкции также стали толчком для развития торговых отношений России с другими странами, не входящими в список стран, наложивших санкции. В частности, Россия начала активно развивать экспорт товаров в Китай, Индию, страны Ближнего Востока и Латинской Америки. Это позволило России диверсифицировать свои экспортные потоки и укрепить свои позиции на мировых рынках.

По нашему мнению, в условиях экономических санкций, наложенных на Российскую Федерацию, ключевыми направлениями трансформации российского экспорта должны стать следующие:

1. Географическая диверсификация экспорта. К примеру, увеличение объемов экспорта нефтепродуктов и природного газа, расширение экспорта сельскохозяйственной продукции, продукции лесопромышленного комплекса, продукции машиностроения и других отраслей в страны Азии и Тихоокеанского региона, Ближнего Востока, а также развитие экспорта в сторону стран БРИКС через увеличение объемов экспорта товаров и услуг в страны Бразилии, Индии, Китая и Южной Африки.

2. Товарная диверсификация экспорта, которая предполагает увеличение объемов экспорта товаров и услуг с высокой добавленной стоимостью, а не только экспорт минерального сырья и продовольствия, увеличение объемов экспорта высокотехнологичных товаров и услуг, таких как программное обеспечение, телекоммуникационное оборудование, медицинские приборы, космические технологии и другие в дружественные страны.

3. Использование интеграционного потенциала ЕАЭС с целью развития экспорта в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС), предполагающее увеличение объемов экспорта товаров и услуг в страны-члены ЕАЭС, в частности, Казахстана, Беларуси, Армении и Киргизии.

4. Логистическая диверсификация экспорта, которая предполагает поиск и построение новых транспортно-логистических цепочек с использованием стран-партнеров (например, Турции, ОАЭ). Кроме того, единое таможенное пространство ЕАЭС может стать хорошим транзитным коридором для выхода российских товаров на мировые рынки.

Для реализации данных направлений трансформации экспорта необходимо создание условий и инфраструктуры, развитие торговых партнерств, а также повышение качества и конкурентоспособности рос-

сийской продукции на мировом рынке. В этой ситуации особенно важно развивать экспорт и укреплять позиции России на мировых рынках с дружественными для государства странами.

В заключение, трансформация экспорта России в условиях санкций 2022 г. является сложным и многогранным процессом. Несмотря на негативные последствия санкций, Россия находит новые направления экспорта, развивает торговые отношения с другими странами, что позволяет России сохранять свои позиции на мировых рынках и продолжать развиваться в условиях экономических ограничений. Согласимся, что «в сложной для российской экономики ситуации необходимо акцентировать внимание на поддержке инновационных (не сырьевых) направлений развития экспорта, который должен стать для предпринимательского сообщества эффективным средством, нивелирующим последствия кризиса, формирующим высокий уровень доходов и рентабельность бизнеса» [1; 3].

Библиографический список

1. *Васютченко И.* Стратегические направления диверсификации экспорта России в условиях импортозамещения // Вестник Астраханского государственного технического университета. Сер.: Экономика. 2016. № 4. С. 65–72.

2. *Сафонова Т.Ю.* Трансформация рынков сбыта российской нефти с учетом санкционного давления // Управленческое консультирование. 2023. № 1. С. 51–62.

3. *Спартак А.Н., Французов В.В., Хохлов А.В.* Мировой и российский экспорт: тенденции и перспективы развития, системы поддержки. М.: ВАВТ, 2015. 384 с.

4. *Стремоусова Е.Г., Фальченко О.Д.* Трансформация экспорта России в условиях глобальных вызовов // Научные труды Вольного экономического общества России. 2022. № 4. С. 314–328.

Направление 20. Конкурентные вызовы в управлении человеческими ресурсами

Е.Н. Бельцева
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Оптимизация функций управления персоналом

Аннотация. В современных условиях развития организаций и процессов менеджмента актуальность проблемы оптимизации функций управления персоналом занимает одну из ключевых позиций. Именно персонал является одним из основополагающих ресурсов, от качественной и полноценной работы которого зависит успешное функционирование всего предприятия. Грамотно выстроенные процессы управления персоналом – приоритетная цель для большинства стабильно развивающихся организаций.

Ключевые слова: управление персоналом; оптимизация функций управления персоналом; производительность труда; управление человеческими ресурсами; кадровая политика; кадровые ресурсы.

На сегодня, в ходе исследования качества и производительности человеческих ресурсов организации, существует популярное направление применения кадровых политик, которые ориентированы не только на оптимизацию фактических затрат на персонал, но и на его целевое развитие. Большая часть предприятий – работодателей по всему миру заинтересованы в оптимизации организационных, экономических и социальных параметров, связанных с управлением персоналом [1].

Повышение эффективности производственных показателей кадровых ресурсов предполагает собой корректное определение стратегии управления и принципов работы с персоналом. Оптимизация структуры и функций управления персоналом позволяет получить желаемый результат не только работодателю, но и повышает мотивацию сотрудников, стимулирует кадровые ресурсы к более полной отдаче.

Оптимизация функций управления персоналом дает результат, отражающийся в улучшении показателей эффективности управления персоналом: полезность общих кадровых процессов на предприятии, а также комплексный итог: экономический рост для организации, социальные преимущества для сотрудников, улучшение качества производства и труда.

В каждой отдельно взятой организации технология управления персоналом может быть на разных этапах развития и сформированно-

сти [2]. Оптимизация функций управления персоналом может затрагивать общую технологию, принятую на данном предприятии, в целом либо осуществлять реорганизацию отдельных подсистем:

– обеспечение необходимой документации для процессов управления персоналом;

– кадровый подбор и адаптация персонала;

– мониторинг потребностей при работе с персоналом;

– оценка требований к условиям труда (рабочее место, обстановка, необходимое оборудование и т.д.);

– аттестация и оценка профессиональной компетенции сотрудников;

– мотивация и стимулирование оплаты труда, как материальное, так и нематериальное;

– ротация и планирование персонала;

– обучение, профессиональное развитие и оценка уровня квалификации сотрудников;

– социально-психологическая обстановка и нормы поведения в коллективе.

Как правило, оптимизация функций управления персоналом на предприятии состоит из нескольких последовательных этапов [3]:

1-й этап. Предварительная диагностика состояния системы управления персоналом.

2-й этап. Реорганизация подсистем управления персоналом.

3-й этап. Внедрение и сопровождение.

Результатом успешной оптимизации функций управления персоналом будет являться достижение эффективности работы предприятия за счет кадрового потенциала и грамотно выстроенной организации работы с персоналом.

Сокращение трудозатрат квалифицированных специалистов, работающих с различными конкретными направлениями кадровой стратегии, за счет автоматизации некоторых управленческих процессов.

Производственное и кадровое планирование осуществляется по интегрированной слаженной системе, организация не испытывает дефицита численности компетентного персонала необходимой квалификации.

Материальная и нематериальная мотивация сотрудников соответствует как общей стратегии работы организации, так и предполагаемому уровню требований персонала. Это в свою очередь положительно сказывается на повышении показателей эффективности работы предприятия: экономических и социальных.

В результате оптимизации процессов управления персоналом устраняются различные недостатки, численность персонала сопостави-

ма с количеством решаемых задач, что позволяет достичь необходимого уровня для стабильного развития и работы предприятия. Отлажено взаимодействие функционального подразделения по работе с персоналом с остальными службами предприятия и внешними структурами [4].

Оптимизирована система сбора, мониторинга, учета, анализа и обновления данных о состоянии кадровых ресурсов в организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективная и оптимизированная система функций управления персоналом оказывает непосредственное влияние на эффективность работы всего предприятия в целом и является приоритетным направлением в менеджменте в современных рыночных условиях.

Научный руководитель: *Т.А. Кансафарова*

Библиографический список

1. *Армстронг М., Тейлор С*. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2018. 1039 с.

2. *Горностаева Ж.В., Сверчкова О.Ф., Султанов Ш.А*. Совершенствование системы управления персоналом на основе ключевых показателей эффективности деятельности организации. Новочеркасск: Лик, 2020. 87 с.

3. *Зорина О.О., Линец А.А*. Управление персоналом: право и экономика. М.: Юстицинформ, 2021. 179 с.

4. *Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г*. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом. М.: ИНФРА-М, 2020. 156 с.

5. *Одинцова О.В*. Стратегическое управление персоналом: подходы и тенденции. М.: РГУ им. А. Н. Косыгина, 2020. 166 с.

А.В. Букина

Межрегиональная академия профессионально обучения, г. Москва

Новые подходы в управлении персоналом в бизнес-реальности VUCA-мира

Аннотация. Рассмотрены актуальные проблемы и предложен ряд решений в области управления персоналом в рамках бизнес реальности концепции VUCA-мира.

Ключевые слова: управление персоналом; молодые работники; поколение Z; концепция VUCA-мира; концепция SPOD-мира; современная бизнес реальность; конкурентоспособность организации на рынке труда.

Вопросы управления персоналом носят первостепенную важность в работе успешно функционирующей организации. В любом бизнес-процессе неизбежно присутствует и во многих случаях доминирует

фактор человеческого влияния. Профессиональная подготовка и должная мотивация персонала играют решающую роль в формировании конкурентоспособности организации на современном рынке. До начала XXI века подходы управления персоналом формировались исходя из классической концепции SPOD-мира. SPOD-мир характеризуется как: стабильный (steady), предсказуемый (predicable), простой (ordinary), обладающий определенностью (definite). В условиях бизнес реальности SPOD-мира сотрудники могли рассчитывать на долгосрочную карьеру в одной компании, гарантирующую стабильное материальное положение, предсказуемый и обозримый поступательный карьерный рост, тесно коррелирующий с количеством лет, проведенных на службе у работодателя. Работодатели имели в своем распоряжении сформированный набор подходов и инструментов в управлении и оценке персонала, создавали кадровый резерв кандидатов на годы вперед.

В начале XXI века концепция SPOD-мира трансформировалась в концепцию VUCA-мира (акроним Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity), бизнес реальность которого характеризуется нестабильностью, неопределенностью, сложностью и неоднозначностью. Участники современного рынка труда одними из первых чувствуют на себе последствия изменений в бизнес реальности. Средний жизненный цикл работника в компании сокращается, что с одной стороны повышает уровень расходов на найм и обучение персонала со стороны работодателя, а с другой – понижает уровень лояльности и вовлеченности работников в трудовой процесс, что так же наносит ущерб работодателю. Для работника на рынке труда в VUCA-мире значительно повышается риск внезапного увольнения, карьерные перспективы становятся все менее понятными как в рамках текущей компании, так и в рамках всей профессиональной отрасли, полученные знания и опыт быстро обесцениваются. Особенно уязвимы в рамках новой бизнес реальности молодые работники. Помимо экономических факторов, таких как повышенный риск безработицы, тенденция к снижению доходов, необходимость конкурировать на рынке с более опытными старшими коллегами, работники поколения Z (1997−2012 годы рождения) обладают рядом поколенческих психологических особенностей, создающих проблемы в их интеграции в современную бизнес реальность, таких как проблемы с долговременной концентрацией и памятью, неадаптированность к выполнению монотонных рутинных задач, трудности с командной работой и профессиональным общением в офф-лайн ситуациях. Поколение Z это люди, с которыми неизбежно придется работать компаниям по мере постепенного ухода с рынка труда пионеров поколения X (1965−1980 годы

рождения). Многие работодатели, особенно в регионах, придерживаются подходов в управлении персоналом, разработанных для концепции SPOD-мира, которые все хуже работают в условиях новой бизнес реальности и не способствуют ни улучшению восприятия бренда компании на рынке труда, ни привлечению и удержанию работников в компании, ни повышению производительности труда.

Вызовы новой бизнес реальности требуют новых подходов и решений. Нестабильность современного VUCA-мира порождает фрустрацию у всех участников рынка труда, особенно у молодых работников. Конкурентное преимущество получают работодатели, предоставляющие четкие и ясные условия сотрудничества, формулирующие адекватный выполняемым задачам и ресурсам работников KPI. Важно доносить свою миссию и ценности организации не только до клиентов, но и до работников. Создание и своевременная корректировка системы наставничества и роста внутри компании позволит снизить текучесть кадров, создать внутренний кадровый резерв и реже обращаться на нестабильный и высококонкурентный внешний рынок труда. Активный рекрутинг через сотрудничество с профильными вузами, техникумами и колледжами позволит своевременно отбирать на актуальные для компании позиции талантливых выпускников и сократит время и расходы на подбор персонала. В бизнес-реальности VUCA-мира такой вид сотрудничества станет выходом для все большего количества компаний, сталкивающихся с нехваткой квалифицированного персонала. Условия VUCA-мира чрезвычайно стрессогенны. Гибкий график, удаленный формат работы, корпоративные программы well-being, управляемое построение дружелюбной среды в коллективе, включая работу профессиональных медиаторов и корпоративного психолога, в долгосрочном периоде значительно сократят расходы компании на удержание и подбор персонала и повысят производительность труда. Работа с вызовами новой бизнес реальности VUCA-мира в нашей стране осложняется демографической ситуацией – на рынок труда на смену поколению X постепенно выходит новое, малочисленное, требовательное и эмоционально фрустрированное поколение, и конкурентная борьба за квалифицированных работников обещает быть напряженной. Только компании, способные серьезно воспринять грядущие вызовы, сохранят и упрочат свое положение на рынке в долгосрочном периоде.

С.А. Власов
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Внедрение KPI как инструмента мотивации

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты KPI (ключевые показатели эффективности). Представлены виды и процедура внедрения системы на предприятии. Стоит заметить, что KPI активно применяется на отечественных и зарубежных предприятиях, что доказывает актуальность темы.

Ключевые слова: KPI; мотивация; процесс внедрения; персонал; оплата труда.

Ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicator) – это система, которая предусматривает четкое количественное определение деловой активности и индивидуальной эффективности отдельных сотрудников с целью последующей оценки результатов их деятельности [4, с. 128]. Важным преимуществом системы KPI является возможность контролировать, оценивать действия сотрудников и ориентировать на результат, тем самым создавать эффективную систему оплаты труда.

Компания должна определить ряд важных показателей для формирования KPI. Причем, для каждого направления деятельности должна использоваться своя комбинация показателей KPI с учетом задач и процессов [2, с. 3]. В процессе формирования показателей стоит ориентировать на цели компании.

Выделяют различные виды KPI:

1. KPI-результат – это количественное отражает действий за определенный момент времени;

2. KPI-функционирование – показатели, отражающие выполнение целей и задач, определяющие соответствие бизнес-процесса рабочей инструкции;

3. KPI-затраты – показатели, демонстрирующие затраченные ресурсы при работе;

4. KPI-эффективность – соотношение полученного результата и общих затрат ресурсов;

5. KPI-производительность – показатели, отражающие взаимосвязь временных затрат и полученного результата.

При выстраивании системы стоит также учесть возможные риски, которые могут снизить эффективность, повлечь дополнительные затраты. В таблице рассмотрен процесс внедрения системы KPI: этап, ответственные и риски этапа.

Процесс внедрения KPI

Этап	Ответственные	Риски
Определение цели для отдела, должности	HR-департамент, начальник отдела и руководитель предприятия	Неверное определение цели поставит неправильные показатели эффективности для персонала, тем самым покажет неоправданность внедрения
Определение ответственных лиц	HR-департамент и начальник отдела	Необоснованное определение ответственных лиц по цели может дезориентировать производство
Расчет показатель эффективности	HR-департамент и начальник отдела	Завышенные показатели демотивируют персонал
Постановка задачи	Начальник отдела и его сотрудники	Некорректное постановка задачи снижает эффективность деятельности
Внесение изменений в документы	HR-департамент и руководитель предприятия	Неграмотное оформление документов повлияет на весь будущий процесс работы

Для расчетов индекса KPI необходимо установить вес KPI, целевое значение и факт.

$$\text{Индекс}_{KPI} = \frac{\text{вес } KPI * \text{факт}}{\text{целевое значение}}$$

Все сотрудники должны стремиться к единой цели и эффективно трудиться, получая за это вознаграждение, дифференцированное по конкретному результату труда, который получен от деятельности отдельно взятого специалиста [1, с. 43].

Таким образом, система KPI, которая функционирует через установленные показатели, доказывает свою эффективность, обеспечивая объективную оценку работы сотрудников и выступая одним из направлений повышения производительности труда [3, с. 90].

Научный руководитель: *С.Б. Долженко*

Библиографический список

1. *Банных М.В., Дубровский В.Ж.* Опыт внедрения системы KPI на предприятии // Форум молодых ученых. 2019. № 9 (37). С. 40–48.

2. *Горшенина Е.В.* KPI и мотивация персонала // Экономические исследования. 2022. № 2. URL: https://myeconomix.ru/upload/iblock/b63/0fwtvys3eara9lyq7onb557rdk3jd85d.pdf.

3. *Долженко Р.А., Долженко С.Б., Малышев Д.С.* Методика повышения организационной эффективности предприятия // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2023. Т. 14, № 1. С. 76–93. DOI 10.18184/2079-4665.2023.14.1.76-93.

4. *Фролова А.Д., Жуйков Д.М., Шкунова А.А., Жулькова Ю.Н.* KPI в современной системе управления человеческими ресурсами // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 6 (40). С. 128−134.

В.В. Воротникова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Управление текучестью кадров и методы ее снижения

Аннотация. Рассматривается проблема текучести кадров, раскрыто содержание понятия текучесть кадров и рассмотрена методология управления процессом. Изучены этапы управления текучестью и обозначены направления снижения повышенного уровня текучести кадров.

Ключевые слова: текучесть кадров; управление текучестью; причины текучести; направления снижения текучести.

Текучесть кадров – проблема, с которой сталкиваются современные организации. Если коэффициент текучести кадров значительно превышает естественный уровень (табл. 1), возникают такие издержки, как увеличение расходов и невозможность окупить инвестиции в развитие человеческих ресурсов. Высокая текучесть кадров почти всегда свидетельствует о слабом управлении человеческими ресурсами в компании [3].

Таблица 1

Примерные нормы уровня текучести по сферам деятельности

Сфера деятельности	Уровень текучести персонала, считающийся естественным, %
Ресторан	10–20
Гостиница	30 – обслуживающий персонал, 5 – менеджеры и администрация
Оптовая торговля	9–12
IT-сфера	8–10
Производственные предприятия	10–15
Розничная торговля	Не более 30

Текучесть кадров – это перемещение сотрудников, причинами которого могут быть неудовлетворенность рабочим местом или же наоборот, неудовлетворенность организации сотрудником [1].

Естественный уровень текучести меняется в зависимости от сферы деятельности организации. На этом уровне не требуется никакого реагирования со стороны компании, ведь он считается нормальным и способствует обновлению производственного коллектива. Примеры норм текучести по сферам деятельности представлены в табл. 1.

В дополнение ко всем вышеперечисленным правилам, для объективного понимания показателя важно также рассматривать его в динамике. Если текучесть увеличивается, это свидетельствует об ухудшении ситуации в команде, в этом случае необходимо понять причину. И наоборот, ситуация, когда уровень текучести соответствует норме, или даже снижается, демонстрирует, что стратегия компании по отношении к сотрудникам является целесообразной.

Если же показатель выше нормы и в динамическом разрезе имеет тенденцию к росту, то руководству и отделу по работе с персоналом стоит задуматься над причинами происходящего, предположить расходы и издержки и выработать стратегию по снижению или стабилизации показателя текучести кадров, т.е. методику управления текучестью кадров.

На рис. 1 представлена в виде последовательности этапов методика по управлению текучестью кадров. Рассмотрим каждый этап подробнее.

Этап 1
Определение уровня текучести кадров

Этап 2
Определение уровня потерь, вызванных текучестью

Этап 3
Определение причин текучести кадров

Этап 4
Определение системы мероприятий, направленных на нормализацию процесса высвобождения рабочей силы

Этап 5
Определение эффекта от осуществления разработанных мер, совершенствование процедуры увольнения, преодоление излишнего уровня текучести

Рис. 1. Этапы управления текучестью кадров на предприятии [3]

Этап 1. Коэффициент текучести кадров рассчитывается по формуле (1).

$$К_{тек} = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{срсп}}, \quad (1)$$

где $Ч_{ув}$ – численность уволившихся по причинам текучести; $Ч_{срсп}$ – численность персонала среднесписочная.

Этап 2. Необходимо оценивать сумму потерь, которая в основном складывается из показателей, представленных на рис. 2.

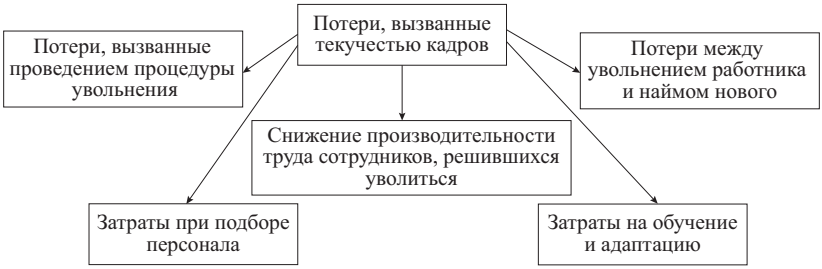


Рис. 2. Потери, вызванные текучестью кадров[1]

Этап 3. Среди причин текучести могут быть следующие аспекты:

– неудовлетворенность уровнем оплаты труда или задержки выплаты заработной платы;

– ошибки найма персонала (несовпадение «ожидание-реальность» у вновь принятого сотрудника и в следствии увольнение);

– трудности адаптации;

– тяжелые и опасные условия труда;

– трудности в коммуникации с руководителем.

Истинные причины текучести можно выявить с помощью опроса сотрудников.

Этап 4. Мероприятия, шаги по нормализации процесса высвобождения рабочей силы делятся на 3 группы. Примеры мероприятий, направленных на управление текучестью кадров приведены в табл. 2.

Таблица 2

Примеры мероприятий, направленных на управление текучестью кадров

Группы мероприятий по снижению повышенной текучести	Технико-экономические	Разработать и реализовать прозрачную систему оплаты труда
		Разработать и реализовать систему грейдов
	Организационные	Формирование кадрового резерва
	Социально-психологические	Повышение квалификации руководящих кадров, с целью совершенствования стиля и методов руководства

[1] Сост. по: [3].

Этап 5. Этот этап включает в себя расчет затрат на реализацию предложенных мер и сравнение затрат и потерь от чрезмерной текучести. Положительный экономический эффект поможет продемонстрировать руководству компании важность такого комплекса мероприятий.

Таким образом, можно сделать вывод, что управление текучестью кадров важный процесс для организации. Необходимо поддерживать уровень текучести на естественном уровне, чтобы избежать излишних затрат и поддерживать комфортные отношения в коллективе.

Научный руководитель: *М.В. Чудиновских*

Библиографический список

1. *Базык Е.Ф., Сазонова Д.И.* Снижение текучести кадров в современных экономических условиях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 9-1. С. 109−115.

2. *Жданова Ю.И.* Пути снижения текучести кадров // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: сб. науч. ст. VI Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 6−8 апреля 2021 г.). М.: ООО «ЭДЕЛЬВЕЙС», 2021. Ч. 3. С. 196−201.

3. *Чиназирова С.К., Тлехурай-Берзегова Л.Т., Бюллер Е.А., Кадакоева Г.В.* Основные методы управления текучестью кадров // The Scientific Heritage. 2020. № 53-4. С. 9−13.

А.Н. Глазова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Удержание персонала на промышленном производстве

Аннотация. Организация, увеличение и обеспечение сохранности кадровых ресурсов напрямую связаны с привлечением и удержанием персонала на предприятии. Недостаток компетентных и квалифицированных сотрудников, обладающих высокой ценностью для предприятия, снижает ее возможный кадровый потенциал. При увольнении ценного персонала организация теряет вложенные в сотрудников инвестиции, затраты на привлечение, стажировку, профессиональный рост.

Ключевые слова: удержание персонала; мотивация сотрудников; кадровая политика; кадровые ресурсы; управление персоналом; текучесть кадров.

В условиях современного экономического и трудового рынка превалирует довольно высокий показатель уровня текучести кадров, что является серьезной проблемой для любого предприятия. Стратегия удержания персонала на предприятиях, в особенности в промышленном секторе, является одной из приоритетных задач для менеджмента орга-

низации. В сложившихся условиях, при ощутимом недостатке квалифицированных кадров, предприятию нужно следовать стратегии не только привлечения новых сотрудников, но и стратегии удержания имеющихся на данный момент кадровых ресурсов. Опытные сотрудники обладают знаниями и специфики работы в организации, имеют отлаженные стратегии работы как внутри коллектива, так и с внешними партнерами. Мотивация сотрудников и удержание персонала становится приоритетной кадровой политикой любого успешно функционирующего на рынке предприятия [7]. Перед тем как приступить к реализации стратегии удержания персонала, нужно определиться с ценными для предприятия сотрудниками – создать резерв работников с высоким потенциалом. В мероприятия по удержанию персонала необходимо включить развитие обратной связи и программу вовлеченности, это позволит повысить бренд работодателя и соответственно укрепит мотивацию сотрудников, и поможет решить проблему текучести кадров [6]. Способы удержания персонала на предприятии во многом зависят от того, что мотивирует каждого отдельно взятого сотрудника. Помимо материальной и социальной мотивации существует психологическая мотивация сотрудников, которая зачастую сегодня имеет не меньшую ценность для человека, чем материальная. Психологическая мотивация играет важную роль в карьере сотрудника, она во многом зависит от личностных ценностей человека, которые оказывают значительное влияние на процесс его работы в организации, удовлетворение от достижения поставленных целей, своевременное и корректное решение разнообразных рабочих задач и проблемных ситуаций. В зависимости от того, как хорошо сотрудник понимает свои личностные ценности, будет зависеть согласованность его работы с этими качествами, удовлетворение, которое он может получить в ходе рабочего процесса.

Особенности персонала на промышленных предприятиях обусловлены спецификой работы таких предприятий. Физически выносливые и сильные, компетентные в своей сфере и высококвалифицированные, подготовленные к особенностям работы в промышленности сотрудники в настоящее время являются предпочтительными кандидатами на работу в организациях промышленной сферы [1].

Основной задачей персонала, например, в промышленном производстве металлургического сектора является выполнение мероприятий по производству и обработке металла. Это довольно тяжелая и специфичная работа, поэтому мотивация и удержание квалифицированных сотрудников промышленного направления должна быть хорошо организована [2].

В организациях промышленности очень редко учитывается внутренняя заинтересованность сотрудника к работе, которая основана на его личных целях, мотивации, ценностях, установках поведения, а также требованиях, которые сам работник устанавливает к предприятию.

Периодически проводятся мероприятия по совершенствованию внешних факторов. Все это показывает необходимость более детальной проработки системы внутренней мотивации сотрудников на промышленном предприятии [4]. Очень мало уделяется внимания в промышленных компаниях процессам адаптации молодого персонала и мотивации новых сотрудников, которые в свою очередь представляют собой будущий кадровый потенциал организации.

Оптимально разработанная система адаптации для молодых специалистов позволяет им реализовать:

– профессиональный карьерный рост;

– качественную интеграцию в сложившийся коллектив.

Сложившийся в организации коллектив также, как правило, заинтересован в успешной адаптации принятого нового сотрудника. К процессу удержания персонала на промышленном предприятии также можно отнести весь перечень связей и отношений, складывающихся во время осуществления должностных обязанностей каждым сотрудником коллектива на предприятии [5].

Таким образом, удержание кадров является важным аспектом функционирования промышленной компании. С развитием общества, его экономической, политической и социальной деятельности, видоизменяются, адаптируются и совершенствуются методы управления персоналом.

Управление персоналом ставит цель улучшить рабочие и межличностные взаимоотношения в коллективе между сотрудниками и вышестоящим руководством. Качественная организация труда, достойная оплата труда, способность к самостоятельности и самоорганизации сотрудников не только способствует росту эффективности производственного процесса, но и создает предпосылки для создания усовершенствованной системы управления человеческими ресурсами в промышленной компании.

Научный руководитель: *Е.В. Караман*

Библиографический список

1. *Леевик Ю.С., Сытько Т.И.* Личность персонала промышленных предприятий. Гендерные и возрастные особенности. М.: Юстицинформ, 2020. 210 с.

2. *Новикова А.В.* Разработка системы учета и контроля численности и оплаты труда персонала промышленного предприятия. Брянск: Новый проспект, 2021. 125 с.

3. *Пятаева О.А., Анисимов А.Ю., Грабская Е.П.* Управление персоналом организации. М.: Перо, 2020. 302 с.

4. *Сандал Ф., Филлипс А*. Потенциал команды: как добиться максимальной эффективности командной работы. М.: Альпина Паблишер, 2020. 300 с.

5. *Снитко Л.Т. Тарасова Т.Ф., Доценко А.Н*. Трудовой потенциал предприятия: формирование, развитие, реализация. Белгород: Эпицентр, 2021. 226 с.

6. *Спектор А.А*. Сущность эффективности коммуникационного взаимодействия в практике управления персоналом. М., 2021. 95 с.

7. *Фролова И.И., Фролова А.А., Титова С.В*. Управление человеческими ресурсами на основе процессного подхода. Курск: Университетская книга, 2021. 140 с.

И.А. Дроздова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Разработка проекта системы материального стимулирования труда на предприятии АО «Святогор» металлургического комплекса УГМК

Аннотация. Рассматривается разработка проекта системы материального стимулирования труда на предприятии АО «Святогор» металлургического комплекса УГМК (Уральский горно-металлургический комплекс), которое имеет полный технологический цикл получения черновой меди. Анализируются теоретические основы, существующую практику и проблемы системы материального стимулирования труда на предприятии, а также предлагает рекомендации по ее усовершенствованию. Целью исследования является повышение эффективности управления персоналом и конкурентоспособности предприятия в условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: система материального стимулирования труда; заработная плата; дополнительная мотивация; производительность труда; текучесть кадров; металлургическое предприятие.

Система материального стимулирования труда – один из важнейших инструментов управления персоналом на предприятиях. Она направлена на повышение производительности, качества и эффективности труда, а также на удовлетворение потребностей и интересов работников. Однако разработка и реализация данной системы труда требует учета множества факторов, таких как специфика отрасли и производства, конкурентная среда, стратегические цели и ресурсы предприятия, а также мотивационные особенности и ожидания персонала[1].

Разработка проекта системы материального стимулирования труда на АО «Святогор» взята на основе теоретических положений и резуль-

[1] *Материальное* стимулирование персонала // HR-портал. URL: https://hr-portal.ru/article/materialnoestimulirovanie-personala (дата обращения: 30.03.2023).

татов анализа по усовершенствованию системы материального стимулирования труда.

Повышение базовой заработной платы в соответствии с рыночными условиями и уровнем инфляции. Для этого необходимо провести мониторинг заработной платы по отрасли и региону, а также учитывать изменение цен на товары и услуги. Предлагается повысить базовую заработную плату на 20% в 2023 г. и на 10% в последующие годы до достижения среднего уровня по отрасли и региону[1].

Введение премиальной части заработной платы, зависящей от выполнения плановых показателей производительности и качества труда. Для этого необходимо разработать систему ключевых показателей эффективности (KPI) для каждой должности и подразделения, а также определить размер премии в процентах от базовой заработной платы в зависимости от степени выполнения KPI. Необходимо установить размер премии в диапазоне от 10 до 50% от базовой заработной платы. Премии должны выплачиваться регулярно и своевременно, а также сопровождаться обратной связью по результатам работы[2].

Расширение ассортимента и объема социальных льгот и гарантий для работников. Необходимо провести опрос работников по их потребностям и интересам в области социального обеспечения, а также изучить лучшие практики других предприятий. Предоставлять следующие виды социальных льгот и гарантий: материальная помощь при браке, лечении, похоронах и других случаях (от 5 000 до 20 000 р.); организация спортивных и культурных мероприятий для работников и их семей; предоставление скидок на продукцию предприятия; оказание юридической, психологической и других видов консультаций для работников[3].

Создание корпоративной системы поощрений за достижения в работе, вклад в развитие предприятия, лояльность и принадлежность. Необходимо разработать критерии и процедуры поощрения работников, а также обеспечить их прозрачность и объективность. Использовать следующие виды корпоративных систем поощрений: подарки (например, цветы, сладости, сувениры) за дни рождения, юбилеи, профессиональные праздники и другие значимые даты; благодарственные письма за высокие результаты работы, участие в конкурсах и олимпиадах, публикации в научных журналах и другие достижения; почетные звания (например, лучший работник месяца, года, лучший руководитель, лучший специалист и др.) за

[1] *Материальное* стимулирование труда // КАУС-ГРУПП. URL: https://www.kaus-group.ru/knowledge/300- articles/category/wages/material/712/ (дата обращения: 30.03.2023).

[2] *Материальное* стимулирование персонала // HR-портал. URL: https://hr-portal.ru/article/materialnoestimulirovanie-personala (дата обращения: 30.03.2023).

[3] Материальное стимулирование труда // КАУС-ГРУПП.

вклад в развитие предприятия, улучшение технологического процесса, внедрение инноваций и другие инициативы; награды (например, медали, грамоты, дипломы) за долгосрочную и безупречную работу на предприятии, лояльность и принадлежность к организации[1].

Вывод напрашивается такой, что существующая система материального стимулирования труда на АО «Святогор» не соответствует современным требованиям и не обеспечивает достаточной мотивации работников к эффективному труду. Это приводит к низкой производительности и качеству труда, а также к большой текучести кадров. Для решения этих проблем предлагается следующие направления усовершенствования системы материального стимулирования труда: повышение базовой заработной платы в соответствии с рыночными условиями и уровнем инфляции; введение премиальной части заработной платы, зависящей от выполнения плановых показателей производительности и качества труда; разработка системы доплат и надбавок за особые условия труда, квалификацию, стаж работы и другие факторы; расширение ассортимента и объема социальных льгот и гарантий для работников; создание корпоративной системы поощрений за достижения в работе, вклад в развитие предприятия, лояльность и принадлежность.

Научный руководитель: *Е.Г. Калабина*

И.П. Дудко
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Омниканальность как тренд внутренних коммуникаций в ситуации комбинированного режима работы сотрудников

Аннотация. Изменение форм и способов корпоративного взаимодействия, влечет за собой необходимость встраивания антикризисных коммуникаций в общий медиаплан, а также изменение соотношения доли коммуникационных каналов и внедрение диджитал-инструментов.

Ключевые слова: коммуникации; сотрудники; комбинированный график; ресурсы; омниканальность.

Ситуация пандемии оказала значительное влияние на график работы сотрудников, масштабировав возможность использования комбинированного режима. Согласно статье 312.1 ТК РФ, комбинирован-

[1] *Система* поощрения сотрудников: пример // HR-директор. URL: https://www.hr-director.ru/article/66771-qqq-17-m7-sistema-pooshchreniya-sotrudnikov (дата обращения: 30.03.2023).

ный режим работы предполагает «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования»[1].

Это нашло свое отражение в изменении форм и способов корпоративного взаимодействия. Основными видятся следующие аспекты:

– «смещение акцента промышленных предприятий в кадровой политике в сторону оптимизации должностных обязанностей с целью сокращения числа сотрудников»[2] привело к увеличению количества рабочих задач у оставшихся сотрудников;

– необходимость перестроения с офисного графика на комбинированный потребовала от работников большей адаптивности и концентрации на профессиональных задачах;

– «размытие» границ рабочего дня в связи с потребностью выполнять часть задач на стационарном рабочем месте, а часть – удаленно способствовало колебанию эффективности сотрудников;

– невозможность удаленной работы в отдельном помещении (комната в доме/коворкинг) привела к тому, что внимание сотрудников в рабочие часы начали отнимать бытовые вопросы, а также присутствие других членов семьи;

– необходимость адаптации в постоянно меняющихся условиях повлекла эмоциональную дестабилизацию и более высокую потребность в личной коммуникации.

В данной ситуации требуется не просто ситуативная адаптация внутренних коммуникаций, каковой она была в 2020−2022 гг., но уже системная адаптация. Одной из ключевых задач становится постоянная «моральная поддержка сотрудников»3 и членов их семей, предполагающая изменение tone of voice (англ. *tone of voice* – тон голоса, тональность

[1] *Статья* 312.1 ТК РФ (последняя редакция с комментариями). Общие положения. URL: https://www.trudkod.ru/chast-4/razdel-12/glava-49-1/st-312-1-tk-rf.

[2] *Карлова Н., Пузанова Е*. Изменение бизнес-процессов после пандемии COVID-19. Аналитическая записка. Январь, 2022. URL: https://www.cbr.ru/Content/Document/File/132395/analytic_note_20220126_dip.pdf. С. 4.

[3] *Молчать* нельзя разговаривать: HR-коммуникации во время кризиса // Paper Planes. 2022. 18 мар. URL: https://content.paper-planes.ru/materials/molchat-nelzya-razgovarivat-hr-kommunikatsii-vo-vremya-krizisa-/.

общения) и частоты информационных сообщений, необходимости встраивания антикризисных коммуникаций в общий медиаплан, а также изменение соотношения доли коммуникационных каналов и внедрение диджитал-инструментов.

Кроме того, одной из важных задач является преодоление внешнего информационного барьера, поскольку в ситуации повышенного внимания к внешним событиям сотрудники стали чаще использовать социальные сети и обращаться за информацией к внешним СМИ. Если на начало 2021 г. в России «насчитывается 124 млн пользователей интернета»[1], то «на январь 2022 г. в России насчитывается 129,8 млн интернет-пользователей»[2], что свидетельствует о росте конкуренции корпоративных каналов коммуникации с внешними источниками информации.

Это закономерно приводит к необходимости перехода от системы push-коммуникаций (англ. *push* – толкать, нажимать), традиционно применяемой в большинстве отечественных компаний, к использованию pull-коммуникаций (англ. *pull* – получать, притягивать). Данная система предполагает возможность сотрудника выбирать наиболее удобный или привычный для него канал получения информации.

При этом часть коммуникационных каналов, таких как информационные стенды, печатная газета предприятия, буклеты и брошюры, не имеют полноценной альтернативы. В этой ситуации у бизнеса возникает возможность в дополнение к используемым каналам предложить сотрудникам в качестве альтернативы новые информационные ресурсы, к числу которых можно отнести:

– тематические ленты или каналы в мессенджерах;

– внутренние корпоративные группы для сотрудников в социальных сетях;

– цифровые версии печатных изданий;

– информационные заставки на мониторах ПК;

– корпоративные подкасты;

– корпоративный портал;

– корпоративное мобильное приложение.

Применение данных ресурсов и возможность перехода с одного ресурса на другой создает омниканальность, позволяющую сотруднику получить необходимую ему информацию с любого доступного устройства.

---

[1] *Сергеева Ю.* Интернет и соцсети в России в 2021 году – вся статистика // Web Canape. 2021. 12 февр. URL: https://www.web-canape.ru/business/internet-i-socseti-v-rossii-v-2021-godu-vsya-statistika/.

[2] *Чуранов Е.* Интернет в России в 2022 году: самые важные цифры и статистика// Web Canape. 2022. 22 февр. URL: https://www.web-canape.ru/business/internet-v-rossii-v-2022-godu-samye-vazhnye-cifry-i-statistika/.

Омниканальность – «маркетинговый термин, обозначающий взаимную интеграцию разрозненных каналов коммуникации в единую систему, с целью обеспечения непрерывной коммуникации»[1].

Создание данной системы может потребовать проведения обучения для сотрудников, а также внедрения мотивационных программ на этапе запуска новых информационных ресурсов в компании. Однако система будет способствовать увеличению частоты взаимодействия сотрудника с корпоративной информацией, а также формировать ощущение постоянной поддержки от работодателя благодаря более широким возможностям коммуникации как со стороны компании, так и со стороны работника.

Научный руководитель: *А.В. Пеша*

Г.А. Захваткин
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Планирование персонала промышленного предприятия: управленческие аспекты

Аннотация. Представлены теоретические подходы к понятию «планирование персонала». Рассмотрены факторы планирования персонала промышленного предприятия. Сделан вывод о том, что специфика внутренней среды промышленного предприятия обусловливает необходимость сочетания при планировании традиционных и инновационных управленческих решений.

Ключевые слова: планирование персонала; инновации; промышленность.

Проблематике, связанной с планированием персонала, всегда уделялось самое пристальное внимание специалистов в области экономики труда и управления персоналом. В настоящее время направление не только не утрачивает, но приобретает все большую актуальность. Так, более семидесяти научных публикаций по теме планирования персонала в РИНЦ за последние пять лет свидетельствуют о неослабевающем интересе к теме исследования.

В научной литературе встречаются различные термины, определяющие планирование персонала. Рассмотрим некоторые из них.

Планирование потребности в персонале – одно из важнейших направлений кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала [5]. Планирование человеческих ресурсов – оценка будущих потребно-

[1] *Омниканальность* // Википедия – свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Омниканальность#cite_note-1.

стей организации и принятие решения по численности и качеству требуемых человеческих ресурсов [2]. Кадровое планирование – процесс обеспечения потребностей организации персоналом соответствующей квалификации в необходимом количестве в определенном временном периоде [1].

Данные определения схожи между собой и определяют планирование персонала как процесс оценки и установления количественного и качественного состава персонала в заданном временном периоде. Различие между понятиями содержится в объекте планирования: кадры, человеческие ресурсы или персонал.

Особенности планирования и управления производительностью труда персонала [4] на промышленном предприятии определяются характеристиками внешней и внутренней среды деятельности предприятия. Если параметры внешней среды имеют общий характер для экономики в целом, независимо от отраслевой принадлежности, то внутренняя среда предприятия в значительной мере определяет специфику планирования. Результаты исследований свидетельствуют о том, что внешнюю среду деятельности предприятия характеризует состояние нестабильности или хаотичности в экономике и бизнесе, вызванное рядом факторов, которые условно можно объединить в несколько групп: политический, демографический, технологические факторы.

К факторам внутренней среды промышленного предприятия относятся: соотношение в структуре персонала организации руководителей и специалистов, с одной стороны, и рабочих, с другой; поколение используемого производственного оборудования и применяемых технологий; степень автоматизации, механизации и цифровизации производства; организационные подходы к использованию персонала, например, аутсорсинг, инсорсинг и др. [4].

Описанная совокупность факторов обуславливает необходимость использования при планировании персонала сочетания традиционных и инновационных подходов. Традиционные методы, применяемые для расчета численности персонала промышленного предприятия, приведены в таблице.

Инновационные подходы к планированию персонала должны применяться в дополнение к традиционным, и призваны, с одной стороны, нивелировать влияние негативных факторов внешней среды, с другой стороны, использовать потенциал нейтральных факторов внешней среды. Данные подходы должны учитывать возможности новых форм занятости – дистанционная занятость, платформенная занятость, самозанятость.

Традиционные методы, применяемые для расчета численности персонала промышленного предприятия

Наименование	Рабочие	Специалисты	Руководители
Количественный аспект	Методы расчета численности: по трудоемкости производственной программы; по нормам выработки	Метод расчета численности по нормам обслуживания	Метод расчета численности по нормам управляемости
Качественный аспект	Использование при определении качества персонала ЕТКС и профстандартов	Использование при определении качества персонала профстандартов	Использование при определении качества персонала профстандартов

В заключении следует отметить, что целью планирования персонала в условиях нестабильности экономики и бизнеса является создание гибкой, адаптационной, многофакторной модели численности, обладающей большим запасом прочности и оперативно реагирующей на меняющиеся обстоятельства.

Научный руководитель: *С.Б. Долженко*

Библиографический список

1. *Анисимов А.Ю., Пятаева О.А., Грабская Е.П.* Управление персоналом организации: учеб. для вузов. М.: Юрайт, 2023. 278 с.

2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. 831 с.

3. *Гиниева С.Б., Долженко Р.А.* Возможности использования аутсорсинга для оптимизации деятельности компании (на примере промышленных предприятий) // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. № 3. С. 59−65.

4. *Долженко С.Б., Малышев Д.С.* Оценка производительности труда на предприятиях в России и Италии // Известия Уральского государственного экономического университета. 2019. Т. 20, № 1. С. 95−111.

5. *Управление* персоналом организации: учебник / кол. авт.; под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с.

И.А. Зуев
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Регулирование занятости населения в регионе

Аннотация. Проанализированы основные аспекты регулирования занятости населения на территории Свердловской области. Перечислены методы, дана оценка результатов и представлены перспективы регулирования занятости в регионе.

Ключевые слова: занятость; рынок труда; методы регулирования занятости; Свердловская область.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, заработок[1].

Под регулированием занятости населения подразумеваются действия государственных органов власти, воздействующих методами прямого и косвенного воздействия на рынок труда для достижения поставленных перед ними целей.

Основным органом управления занятостью в Свердловской области является Департамент по труду и занятости населения Свердловской области. Он использует такие методы регулирования, как:

1) экономические методы, т.е. выделение средств на принятие мер для содействия занятости в регионе;

2) организационные методы, т.е. методический и информационный мониторинг деятельности служб занятости, изучение опыта других регионов;

3) административно-законодательные методы, т.е. формирование политики региона в сфере содействия занятости населения, разработка и осуществление региональных программ [1, с. 38].

Статистика, согласно которой можно косвенно понять, как эффективно Департамент осуществляет свою деятельность, представлена в таблице.

Численность занятых в 2022 г. преобладает над численностью безработных на 1,943 млн чел., что говорит о высоком уровне занятости (96,5%), и умеренном уровне безработицы (3,5%). Количественно численность занятых уменьшается из года в год, структурно же оно только увеличивается.

Отметим, что Департамент достаточно эффективно выполняет свои полномочия через вышеперечисленные методы. Так, сокращается число

[1] *Закон* РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

безработных путем их переобучения и содействия поиску работы, уровень занятости на протяжении изучаемого периода увеличивается. Тем не менее, при рассмотрении территориальных аспектов занятости населения в Свердловской области найдены существенные различия между возможностями трудоустройства жителей области, проживающих в разных муниципалитетах. Эта проблема приводит к заметному социальному неравенству и внутренней миграции в регионе [2].

Количество экономически активного населения на территории Свердловской области и характеризующие его показатели, 2018–2022 гг.

Год	Занятые, тыс. чел.	Безработные, тыс. чел.	Всего, тыс. чел.	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Уровень экономической активности населения, %
2018	2 046,1	103	2 149,1	95,2	4,8	49,7
2019	2 035,1	89,4	2 125,5	95,8	4,2	49,2
2020	1 986,9	122,2	2 109,1	94,2	5,8	48,9
2021	2 034,6	86,2	2 121,8	95,9	4,1	49,4
2022	2 015,1	72,1	2 087,2	96,5	3,5	49,2

Сост. по: *Российский* статистический ежегодник. 2022: стат. сб./Росстат. М., 2022. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2022.pdf.

В качестве рекомендации по закреплению результатов и совершенствованию регулирования занятости населения региона можно предложить акцентировать внимание на содействие в трудоустройстве молодых специалистов, например, социально-психологическими методами, обеспечив широкую доступность информации о тех профессиях, которые в данный момент нужны на рынке труда и будут востребованы в средне- и долгосрочной перспективе. Такой подход возымеет эффект у выпускников школ, которые не знают какой специальности посвятить всю свою жизнь, частично закроет кадровый вопрос и сгладит проблемы социального неравенства в регионе.

Научный руководитель: *Н.В. Сбродова*

Библиографический список

1. *Бейдин С.В*. Государственное и муниципальное регулирование в сфере политики занятости // Вестник Забайкальского государственного университета. 2016. С. 34−40.

2. *Касливцева Е.Е.* Социальное неравенство в Российской Федерации: варианты решения проблемы // Конкурентоспособность территорий: материалы XXIII Всерос. экон. форума молодых ученых и студентов (Екатеринбург, 27–30 апреля 2020 г.): в 4 ч. Екатеринбург, 2020. Ч. 4. С. 25–27.

Н.Д. Ивачева
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Особенности организации труда у сотрудников с монотонным характером работы

Аннотация. Рассматриваются особенности организации труда среди работников с монотонной работой. В нем исследуется влияние цикличной работы на мотивацию сотрудников, удовлетворенность работой и общее самочувствие, а также рассматриваются теоретические исследования, которые дают представление о решении этих проблем.

Ключевые слова: монотонный труд; цикличная работа; проектирование работы; характеристика задачи; трудовые ресурсы; самочувствие работника.

На рабочем месте монотонный характер работы становится все более распространенным явлением, особенно в таких отраслях, как производство, обслуживание клиентов и ввод данных. Монотонная работа характеризуется отсутствием разнообразия и повторяющимися задачами, которые могут быть утомительными и скучными, что приводит к отсутствию мотивации и удовлетворенности работой у сотрудников [2; 3]. Эти проблемы могут в конечном итоге повлиять на производительность и благополучие, а также на общий успех организации.

Актуальность изучения особенностей организации труда у персонала с привычным характером работы заключается во влиянии ее на работоспособность и самочувствие работника, а также организационную успешность. Понимание особенностей организации труда среди персонала с привычным характером работы может привести к разработке стратегий и вмешательств, которые могут повысить удовлетворенность работой, мотивацию и производительность. Эти стратегии могут включать в себя ротацию задач, расширение рабочих мест, обогащение рабочих мест и другие методы планирования работы, которые могут помочь разрушить монотонность работы и дать сотрудникам чувство цели и вовлеченности [1].

Работодатели могут предпринять несколько шагов, чтобы решить проблему отсутствия заинтересованности к монотонной работе. Эти стратегии могут включать следующее:

1. *Ротация работы.* Включает в себя перемещение должностного лица между различными задачами и ролями в организации. Эта стратегия может помочь предоставить трудящимся новые задачи и возможности для роста и развития, что в конечном итоге повысит мотивацию и удовлетворенность работой [1].

2. *Обогащение работы.* Обогащение включает в себя повышение сложности и ответственности роли персонала. Эта стратегия может помочь дать сотрудникам чувство цели и смысла в их работе, что в конечном итоге повысит мотивацию и удовлетворенность своей деятельностью.

3. *Обучение навыкам.* Работодатели могут предоставить сотрудникам возможности обучения для повышения их навыков и способностей. Это может помочь сотрудникам почувствовать себя более вовлеченными в свою работу и дать им чувство выполненного долга.

4. *Награды и признание.* Работодатели могут предоставить работникам адекватное вознаграждение и признание за их усилия. Это может включать финансовую компенсацию, бонусы и программы признания. Предоставляя вознаграждения, организация может продемонстрировать, что их усилия ценятся.

5. *Гибкий график работы.* Можно предоставить гибкие условия работы, такие как гибкий график или возможность удаленной работы. Это может помочь сотрудникам почувствовать больший контроль над своими обязанностями и дать им чувство автономии.

Организация работы относится к тому, как задачи структурируются и координируются внутри организации для достижения ее целей. Монотонный характер работы характеризуется повторяющимися задачами, лишенными разнообразия и сложности. Эти задачи часто очень рутинны и не требуют значительных когнитивных усилий или принятия решений.

Существует несколько подходов к планированию работы, которые могут помочь устранить негативные последствия, связанные с монотонной работой. Эти подходы включают следующее:

1. *Обратная связь*. Предоставление сотрудникам регулярной обратной связи может помочь повысить их чувство выполненного долга и мотивацию. Обратная связь может включать оценку производительности, признание и вознаграждение.

2. *Развитие навыков*. Предоставление сотрудникам возможности развивать свои навыки и способности может помочь повысить их чувство компетентности и мотивации [4]. Это может включать программы обучения, наставничество и сопровождение работы.

Понимание факторов, которые способствуют отсутствию интереса к монотонной работе, и разработка стратегий для решения этих проблем имеет решающее значение для работодателей, которые хотят улучшить самочувствие сотрудников и организационные успехи.

Научный руководитель: *И.В. Долгополова*

Библиографический список

1. *Акулова Н.Г., Ряховский Д.И.* Трудовая мотивация и ее роль в процессе управления персоналом бизнес-компании // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 2 (96). С. 37.

2. *Армстронг М., Тейлор С.* Практика управления человеческими ресурсами: учебник для слушателей, обучающихся по программе «Мастер делового администрирования» / пер. с англ. И. Малкова. 14-е изд. СПб.: Питер, 2018. 1038 с.

3. *Емельянов С.* Международная конкурентоспособность производителей: факторы, определяющие положение на рынках и конкурентные преимущества // Маркетинг в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 107−116.

4. *Шапиро С.А.* Основы трудовой мотивации: учеб. пособие. М.: КноРус, 2016. 271 с.

К.С. Коган

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Современные технологии привлечения и отбора персонала

Аннотация. В современном мире достаточно быстро развивается цифровизация и затрагивает все сферы деятельности организаций, в особенности сферу HR. Благодаря современным технологиям повышается эффективность в привлечении и отборе персонала. В данной статье автор рассматривает использование современных технологий привлечения и отбора персонала.

Ключевые слова: рекрутинг; хедхантинг; SMM; чат-бот; видеовакансия; аутсорсинг; диджитал.

Совершенствование методов и инструментов поиска и отбора персонала не стоит на месте. То, что работало несколько лет назад, в настоящее время не приносит желаемой эффективности. На это влияет множество факторов таких как, рынок труда, ситуация в стране и в мире, изменение мотивации у молодых кандидатов, демографическая составляющая и так далее. Найти подходящего специалиста становится все сложнее.

Основные технологии в подборе персонала остаются неизменными на данное время:

1. Массовый рекрутинг (mass recruiting) – особенность этого метода заключается в том, что он подходит для поиска большого количества специалистов с четко обозначенными профессиональными навыками и опытом;

2. Рекрутинг (recruiting) – подходит для поиска конкретных квалифицированных кадров, которые уже находятся в поиске места работы;

3. Прямой поиск (executive search) – применяется в поиске руководителей среднего звена, также «редких» специалистов.

4. Хедхантинг (Head Hunting) – переманивание нужного специалиста другой организации в свою [3].

Данные методы подбора персонала до сих пор остаются эффективными, но говоря о современных технологиях важно выделить ключевые тренды, основанные на современных технологиях подбора персонала.

На данный момент самый распространенный формат – это SMM. Такой формат поиска и отбора персонала подразумевает под собой поиск кандидатов через социальные сети.

В социальных сетях можно найти множество сообществ по профессиональным интересам, что позволяет искать специалистов узких областей: инженеров, IT-специалистов, химиков и так далее. При помощи рекламы можно информировать пользователей об актуальных вакансиях. Такой способ помогает искать не только кандидатов в поиске работы, но и уже трудоустроенных квалифицированных специалистов. Основным недостатком SMM можно назвать потерю времени на общение с потенциальными кандидатами без положительного результата, так как социальные сети являются основным поглотителем времени современного человека [4].

С развитием современных технологий большинство управленческих процессов перешло в Интернет пространство. Процесс подбора и отбора персонала не исключение. Многие HR-специалисты и руководители предпочитают включать в свою практику проведение интервью при помощи Skype или Zoom.

Также организации стали использовать видеоматериалы для описания должности, презентации бренда организации и самое интересное направление – распространение «видеовакансий». Организации снимают видеоролики про актуальные вакансии. Они раскрывают некоторые обязанности, направление работы, условия работы. Кандидат может виртуально «окунуться» в рабочую среду интересуемой вакансии.

Согласно опросу, которая проводила организация Deloitte, около 46% работодателей отмечают, что такой формат является весьма эффективным на трудовом рынке [2].

Также кандидаты используют формат «видеорезюме», в котором могут показать себя с лучшей стороны, продемонстрировать свои компетенции и рассказать про опыт работы. Такой формат является дополнением к стандартному резюме и дает дополнительное преимущество соискателю, так как привлекает внимание работодателя из всех обычных резюме.

Еще один интересный формат подбора персонала – это использование чат-ботов. Это определенная программа, которая общается с кандидатами на должность по определенно заданному сценарию. Данный формат дает возможность организациям экономить финансовые средства и большое количество времени на подбор персонала [1].

В связи с наступлением вируса Covid-19 во всех странах мира началась выдача документов о вакцинации – цифровых или бумажных сертификатов, на которые повсеместно помещали QR-коды. Данный формат стал очень распространен и даже как метод подбора персонала.

QR-код – это вариант штрихкода, позволяющий при использовании специального мобильного приложения быстро получить доступ к интересующим ресурсам организации. А в настоящее время все камеры смартфонов считывают QR-коды самостоятельно и предлагают перейти по ссылке.

QR-код дает возможность быстро направить соискателя на сайт работодателя, на видеовакансию, на вакансию на рабочем портале и т.д.

Основное преимущество данного формата для поиска персонала в том, что QR-коды достаточно просты в создании и занимают мало место, что позволяет экономить финансовые средства организации на рекламу о вакансиях.

Можно отметить, что вышеописанные методы подбора персонала с использованием современных технологий очень облегчили подбор персонала. В настоящее время у соискателей очень много шансов найти подходящее место работы не только по определенным пунктам в тексте вакансии, но и изнутри виртуально окунуться в рабочую атмосферу. А для работодателя открывается множество возможностей для привлечения и отбора квалифицированных работников с наименьшими денежными и временными затратами.

Научный руководитель: *С.Б. Долженко*

Библиографический список

1. *Гильфанова А.Ф., Кудлаева А.Р.* Подбор персонала: современные технологии поиска и отбора персонала // Интеграционные процессы в науке в XXI веке: материалы Междунар. (заочной) науч.-практ. конф. (Душанбе, 8 июня 2018 г.). Душанбе: Науч.-изд. центр «Мир науки», 2018. С. 100−103.

2. *Гужина Г.Н., Ежкова В.Г.* Современные технологии подбора персонала и методы мотивации в процессе управления // Среднерусский вестник общественных наук. 2021. Т. 16, № 2. С. 112–124.

3. *Красникова Я.В.* Подбор персонала: современные технологии поиска и отбора персонала // Профессиональная ориентация. 2018. № 2. С. 137–139.

4. *Фадейкина В.С., Андреева Н.Н.* Современные технологии автоматизации процессов подбора персонала в организацию // Вестник экономики, права и социологии. 2020. № 1. С. 142–150.

О.А. Козлова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Современные тенденции в развитии организационной культуры управления персоналом на предприятиях

Аннотация. В динамике современной социально-экономической жизни общества актуален вопрос трансформации организационной культуры управления персоналом как значимого инструмента для создания и ведения эффективного производства. На основании исследований авторов статей и анализа практической деятельности выделены актуальные направления развития культуры управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: трудовые отношения; управление персоналом; организационная культура; организация; социальное управление.

В ситуации политической нестабильности и социально-экономических потрясений предопределены и основные тенденции в развитии трудовых отношений. Это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении за плату трудовой функции работником на основании трудового договора, при обеспечении работодателем условий труда.

В рамках экономического субъекта – предприятия – происходит динамичное взаимодействие участников процесса «управления персоналом»: работодатель – работник.

Управление персоналом – процесс «воздействия на персонал организации с целью как обеспечения эффективного функционирования операционного процесса, так и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии» [1].

Процесс управления персоналом включает три составляющие: управление кадрами, управление условиями труда, социальное управление. В контексте социального управления человек признается «решающим фактором производства и основным источником прибыли, а не досадной, но необходимой статьей расходов» [1].

«Организация – крайне сложный механизм, базирующийся на фундаменте культуры… При грамотном целевом управлении организационная культура является мощным фактором, оказывающим непосредственное влияние на общую эффективность организации…» [2].

Современные предприятия отличаются друг от друга организационной культурой. Уровень развития культуры управления на предприятии, его соответствие требованиям, вызовам сегодняшних социально-экономических течений в обществе предопределяет и успех функционирования компании в долгосрочной перспективе.

При наличии многообразных точек зрения на организационную культуру отсутствует универсальное понятие данной составляющей в структуре управления персоналом. Например, интересно суждение Д. Олдхэма, согласно которому, «чтобы понять, что такое культура организации, необходимо рассмотреть методы выполнения работы и то, как обращаются с людьми в этой организации»[1].

Значимость организационной культуры управления персоналом на производстве определяет актуальность современных тенденций в ее развитии:

– ориентир на создание «горизонтальных» упрощенных структур в управлении;

– смягчение агрессивных «оргкультур выживания» путем заполнения новыми ценностями и ориентирами;

– внедрение «мягких» технологий управления людьми;

– разработка и реализация мероприятий, направленных на вовлечение персонала;

– внедрение информационных технологий информирования сотрудников;

– развитие духа «сплоченной команды»;

– сближение организационных и индивидуальных ценностей;

– «омоложение» трудового коллектива и развитие потенциала;

– повышение культуры труда и усиление трудовой этики персонала.

Важно сконструировать и внедрить необходимый тип культуры посредством перемещения организационных усилий с вопросов символов и ценностей на принципы формирования идентичности компании как средства воплощения ожиданий клиентов. Это поможет существенно укрепить конкурентные позиции предприятия.

Организационная культура – важная составляющая процесса управления как производством, так и персоналом.

---

[1] *Определения* организационной (корпоративной) культуры. URL: https://hr-portal.ru/pages/okk/ook.php.

Таким образом, с целью организации эффективной производственной деятельности усилия предприятия, заинтересованные в стабильности и росте, направляют ресурсы, моральные силы на совершенствование, корректировку организационной культуры.

Организационная культура позволит сформировать свой имидж, повысит производительность за счет мотивации и вовлечения персонала, а также сориентирует каждого члена предприятия на общие цели, обеспечение продуктивного взаимодействия всех подразделений. Этим доказывается эффективность функционирования корпоративной культуры.

Исходя из понимания роли организационной культуры в управлении персоналом и формируются основные тренды на трансформацию данной категории, как инструмента в системе управления персоналом.

Характеризуя состояние корпоративной культуры сегодня, нельзя не признать, что «трансформация менталитета, смена стереотипов поведения и их вербального «оформления» происходят у нас пока крайне медленно и весьма болезненно» [3].

Научный руководитель: *Е.Е. Лагутина*

Библиографический список

1. *Ленская И.Ю., Шиндряева И.В., Ширяева В.А*. Управление персоналом организации: учеб. пособие. М.: Мир науки, 2017. 127 с.

2. *Леонтьева Е.С., Удальцова Н.В., Онов В.А*. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации // Пожарная безопасность: современные вызовы, проблемы и пути решения: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 14 апреля 2020 г.). СПб.: Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС Росси, 2020. Т. 2. С. 47−49.

3. *Родин О.А., Куприянова В.П*. «Вызовы» и тренды развития организационной культуры в современной России // Государство и бизнес в современной экономике: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Воронеж, 18 февраля 2021 г.). Воронеж: Научная книга, 2021. С. 106−108.

Г.Р. Корнова, О.И. Прокина
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Обучение персонала как фактор роста производительности труда предприятия

Аннотация. Рассмотрен опыт обучения персонала промышленного предприятия с целью повышения производительности труда. Выявлены преимущества и проблемы обучения персонала в рамках национального проекта «Производительность труда».

Ключевые слова: методы обучения персонала; бережливое производство; производительность труда.

Российские предприятия в настоящее время существенно отстают по показателю производительности труда от своих иностранных конкурентов в 2–3 раза[1]. Для решения проблемы повышения производительности труда с 2018 г. реализуется национальный проект «Производительность труда». В Свердловской области количество вовлеченных в нацпроект предприятий составляет 179, а численность персонала – 72 114 чел.[2]

В рамках нацпроекта в Свердловской области действует ««Региональный центр компетенций в сфере производительности труда Свердловской области» (РЦК). Результатом проектной деятельности РЦК стало повышение выработки на предприятиях от 4 до 80%[3], в том числе за счет внедрения систем бережливого производства.

По данным сайта РЦК в 2022 г. проектная деятельность по оптимизации производственных процессов, внедрению систем бережливого производства прошла на 22 предприятиях области[4].

В их числе предприятие по производству комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств (г. Екатеринбург), ставшее участником нацпроекта в конце 2021 г. Заключив соглашение с РЦК, предприятие получило возможность бесплатно обучить команду пилотного проекта, получить консультационную и методологическую под-

[1] *Национальный* проект «Производительность труда» // Министерство экономического развития Российской Федерации. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/.

[2] *Как* предприятия Свердловской области повышают производительность благодаря национальному проекту // Комсомольская правда. URL: https://regions.kp.ru/ural/nationalproect-proizvoditelnost-truda/.

[3] *Реализованные* проекты РЦК Свердловской области в рамках национального проекта Производительность труда и поддержка занятости // Региональный центр компетенций Свердловской области. URL: http://frpso.ru/zakrytye-proekty/.

[4] *Там же*.

держку при разработке и внедрении мероприятий по повышению производительности труда.

В качестве объекта пилотного проекта повышения производительности труда был выбран участок производства защит картера. Обучение команды проводили два эксперта РЦК. Участники пилотного проекта, направления и методы обучения представлены в таблице.

Направления и методы обучения участников пилотного проекта

Направления обучения	Методы обучения	Обучаемые сотрудники
Основы бережливого производства	Бизнес-игра	Руководитель проекта, руководитель отдела персонала, руководитель производства, заместитель руководителя по технологии, начальник цеха (производство защит картера), мастер (участок упаковки защит картера), руководитель складского комплекса, инженер-технолог, начальник участка лазерной резки
Быстрая переналадка	Тренинг	Руководитель производства, начальник цеха (производство защит картера), мастер (участок упаковки защит картера), начальник участка лазерной резки
5с на производстве	Семинар	Руководитель отдела персонала
Эффективный инфоцентр	Тренинг	Руководитель отдела труда и заработной платы
Стандартизированная работа	Тренинг	Руководитель производства, начальник цеха (производство защит картера)
Анализ эффективности оборудования	Тренинг	Руководитель производства, заместитель руководителя по технологии, начальник цеха (производство защит картера), начальник участка лазерной резки
Картирование	Тренинг	Руководитель производства, заместитель руководителя по технологии, начальник цеха (производство защит картера), инженер-технолог, начальник участка лазерной резки
Декомпозиция целей	Тренинг	Руководитель отдела персонала, руководитель производства, руководитель отдела труда и заработной платы

Сост. по: *Реализованные* проекты РЦК Свердловской области в рамках национального проекта Производительность труда и поддержка занятости // Региональный центр компетенций Свердловской области. URL: http://frpso.ru/zakrytye-proekty/.

В ходе обучения были найдены потери и слабые места в производстве, такие как: низкая пропускная способность участка упаковки, длительное прохождение заказов на переделе лазерной резки защит картера, длительное время поиска на каждом переделе производства.

В результате деятельности по внедрению систем бережливого производства была увеличена пропускная способность узкого места – участка упаковки с 150 мин до 120 мин за счет внедрения потока единичных изделий (партию сократили на участке упаковки с 100 шт. до 1 шт.), стандартизированной работы и разработки электронного калькулятора по распределению загрузки.

За счет применения процедуры контроля за комплектным прохождением заказов удалось сократить время протекания процессов на 3,95 дня путем сокращения длительности пролеживания экранов и комплектующих защит картера. Данный результат был достигнут в результате эксперимента с «ручным» контролем за комплектным прохождением заказа, а далее внедрена онлайн-отчетность, позволяющая осуществлять этот контроль.

За счет внедрения системы идентификации и маркировки деталей удалось сократить время поиска на каждом переделе, что позволило дополнительно сократить время изготовления на 3,31 дня. Организованы транзитные места по принципу адресного хранения, за счет чего сокращено время комплектования заказов с 60 до 20 мин.

Результатом проведенных мероприятий стало увеличение выработки с 4,74 шт./ч до 5,65 шт./ч (19%), снижение затрат на производство продукции (защит картера) на 38 млн р.

Планируется тиражирование этих подходов на других площадках предприятия.

Следует отметить выявленные недостатки:

1. Обучение было организовано только для команды пилотного проекта, в которую были включены только руководители.

2. Два мастера данного предприятия прошли обучение в РЦК, получили сертификаты инструкторов по бережливому производству, однако обучением рабочих они не занимаются.

3. Отсутствуют программы вовлечения рабочих в бережливое производство.

Опыт повышения производительности труда предприятий-участников нацпроекта показал, что процесс оптимизации производственных процессов и внедрение систем бережливого производства, в том числе обучения персонала, должен быть непрерывным.

Принципы и методы бережливого производства будут действенны на предприятии только в том случае, когда их освоят все работники, а для того, чтобы внедрять и закреплять эти принципы и методы весь персонал компании должен обладать определенными знаниями и умениями в этой области.

О.В. Косова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Социальный рекрутинг: цифровой инструмент поиска и подбора персонала

Аннотация. Рассмотрены основные возможности использования социальных сетей при поиске и подборе персонала.

Ключевые слова: социальные сети; информационный ресурс; поиск персонала; подбор персонала.

Введение. XXI век – эпоха глобализации, цифровизации, расширение и внедрение глобальной сети Интернет во все сферы жизнедеятельности. Такой феномен как социальные сети являются мейнстримом современного общества, появление которых стало возможно только благодаря Интернет. Различные социальные сети на онлайн-площадках первоначально использовались только для общения между людьми. В настоящее время они расширяют свой контент и набор функций для обмена информацией, увеличивают спектр возможностей для социальных взаимодействий. Сейчас социальные сети активно применяются для личной и деловой жизни, являются неотъемлемой частью общества.

В последнее время социальные сети, как информационный ресурс, стали использоваться рекрутерами для поиска персонала. Интерес к социальному рекрутингу появился не так давно на научном поле. Так, результаты поискового запроса «социальный рекрутинг» одного из крупнейшего Российского информационно-аналитического портала Elibrary.ru показали список в количестве 208 публикаций из общего объема имеющихся источников (41 304 729) на дату запроса (17 апреля 2023 г.).

В таблице рассмотрены подходы к определению «социальный рекрутинг (Social recruiting).

Таким образом, социальный рекрутинг представляет собой цифровой инструмент поиска и подбора персонала посредством таких медиаресурсов как цифровые сети.

Подходы к определению «социальный рекрутинг» («Social recruiting»)

Автор (источник)	Определение понятия «социальный рекрутинг»
А.В. Арфае, К.А. Филиппова [1]	Инструмент использования социальных медиа-ресурсов для поиска и подбора персонала
П.А. Любачев [2]	Стратегия по поиску и привлечению кандидатов в социальных сетях
А.П. Семина [3]	Эффективный инструмент подбора сотрудников в компанию; наиболее быстрый и просто способ поиска кандидатов; инструмент «пассивного рекрутмента»
В.В. Солоха [4]	Инструмент взаимодействия с потенциальными кандидатами; полный цикл рекрутинга посредством социальных сетей

Отметим основные преимущества социальных сетей при поиске и подборе персонала:

– расширение воронки поиска кандидата: широкий спектр возможностей по сравнению с традиционными инструментами поиска персонала, например, можно найти нужного кандидата среди «пассивных кандидатов», т.е. не находится в активном поиске, но которые возможно, рассмотрят более выгодное предложение;

– низкие затраты: возможность размещать вакансии в социальных сетях без оплаты или с небольшими затратами;

– мобильность доступа к сетям: возможность доступа к социальным сетям для поиска потенциальных кандидатов и соискателей из любого региона в режиме «Non Stop» и также возможность получения быстрого отклика;

– достоверность сообщений: возможность оценить наличие личной информации о кандидате (его интересы и пр.), которую он не всегда укажет в резюме;

– поиск узкопрофильных кандидатов – возможность поиска персонала среди специфического круга кандидатов, среди профессионального сообщества.

Можно отметить, что социальный рекрутинг с развитием цифровизации становится все более популярным цифровым инструментом среди рекрутеров при поиске нужных кандидатов, что подтверждается проведенными исследованиями. Практика примененная социального рекрутинга как цифрового инструмента при поиске и подборе персонала уже доказала свою дееспособность, а выявленные преимущества могут только способствовать ее дальнейшему развитию.

Научный руководитель: *Т.А. Камарова*

Библиографический список

1. *Арфае А.В., Филиппова К.А*. Социальный рекрутинг как тенденция подбора персонала в Российской Федерации // Экономика, экология и общество России в 21-м столетии: сб. науч. тр. 18-й Междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 23–24 мая 2016 г.). СПб.: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2016. С. 212–214.

2. *Любачев П.А*. Технологии социального рекрутинга во «Вконтакте» // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 4 (32). С. 370−374.

3. *Семина А.П*. Использование социального рекрутинга в HR-маркетинге // Вестник Академии знаний. 2020. № 37 (2). С. 286−292.

4. *Солоха В.В*. Использование социальных сетей в рекрутинге // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2022. № 12. С. 53−60.

Д.С. Крицкий

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Обзор управленческих компетенций

Аннотация. Кратко рассмотрены основные управленческие компетенции, необходимые современному руководителю. Выделены три подхода к управлению коллективом. Обозначены основные функции управления.

Ключевые слова: управленческие компетенции; подходы к управлению; функции управления; управление персоналом.

Основной задачей любого руководителя является выполнение его коллективом стоящих перед ним задач в кротчайшие сроки с максимальным качеством. При этом коллектив должен сохраняться, развиваться, и всегда быть в ресурсе, не выгорая со временем, не терять высоких показателей. Для этого руководителю необходимо обладать целым набором знаний, умений, психологических качеств. Итак, разберемся, что же это такое?

«Управление персоналом представляет собой совокупность различных способов управленческого воздействия на организацию и условия деятельности работников, формирование их навыков, обеспечивающих максимальное использование трудового потенциала работников в интересах предприятия» [2].

Управленческие компетенции – это сплав из знаний, практического опыта, личностно-деловых навыков, сформированных моделей поведения, позволяющих руководителю качественно решать определенные задачи для достижения определенных результатов.

Управленческих компетенций большое множество. Выделю основные, основываясь на которых руководитель сможет успешно управлять рабочими процессами и эффективно развиваться, поделив их на группы.

1. Руководитель должен уметь управлять собой.

– Целеполагание и выработка решений – «Не зная цели – придешь не туда». Необходимо всегда знать, для чего вы и весь коллектив трудится, что должно получиться в итоге, держать это в фокусе.

– Представление решений – «Все тянут воз в одну сторону». Необходимо грамотно и понятно донести принятые решения, что бы весь коллектив достигал поставленной цели с энтузиазмом и понимаем задач.

– Планирование – «Как съесть слона? – По частям». Для достижения цели необходим план решения задач, как собственный, так и для коллектива, который позволит пошагово, вовремя и без лишних затрат прийти к поставленной цели.

– Саморазвитие – «Останавливаясь в развитии движешься назад». Что бы в какой-то момент не оказаться аутсайдером необходимо постоянно развиваться.

2. Руководитель должен уметь управлять коллективом.

– Управление коллективом – «Правила игры для всех». Необходимо формировать правила и закономерности группового поведения, организовывать групповую работу.

– Регламентация – «Порядок должен быть». Чем больше процессов в работе коллектива регламентировано, тем больше порядка, понятна задача, и процесс ее выполнения.

– Делегирование – «Не берите на себя больше, чем сможете унести». Необходимо передавать подчиненным работу, ответственность, полномочия с учетом персональных знаний и навыков сотрудника, новизны, сложности, критичности задачи.

– Координация – «Самолет без корректировки курса не долетит до аэропорта». В процессе выполнения работы необходимо поддерживать режим обратной связи и оказывать поддержку в процессе работы. При этом нельзя позволять вернуть вам делегированную им работы выполненную не в полном объеме.

– Контроль – «Бесконтрольность приводит к плачевным…». Для получения качественного результата вовремя необходим контроль на каждом из этапов. Стартовый контроль - у подчиненного есть все необходимое для выполнения задачи, а также он ее правильно понял. Промежуточный контроль – оценка правильности выполнения задачи на промежуточных этапах. Итоговый контроль – оценка полученного результата.

– Оперативная мотивация – «Для чего это нужно сейчас мне». Руководитель должен разбираться в основных мотивационных теориях, а также в особенностях персональных мотивациях сотрудника. Грамотно подбирать методы для каждого сотрудника.

3. Руководитель должен уметь управлять мышлением подчиненных.

– Лидерство – «Стая идет за вожаком». Для выполнения поставленных задач возможно подвигнуть команду и без применения своих служебных полномочий.

– Техники коммуникации – «Мы с тобой говорим на одном языке». Чем лучше и правильней объяснить задачу, тем качественней она будет выполнена.

– Коучинг – «Все ответы у тебя есть, найди их». Нужно оказывать помощь сотрудникам в достижении поставленных профессиональных целей.

Далее рассмотрим основные подходы к управлению коллективом.

Выделяют несколько основных подходов:

1. Экономический подход – в рамках этого подхода ведущее место занимает техническая, а не управленческая подготовка людей на предприятии Выстроена четкая вертикаль управления, обеспечено единство руководства, работа регламентирована. Акцент внимания сосредоточен на достижении целей производства и предприятия.

2. Органический подход – в рамках этого подхода акцент смещен в сторону человеческих ресурсов организации. Системно организация разделена на подсистемы, с четкой структурой. Сотрудник наделяется большей свободой при выборе инструментов и путей решения поставленной ему задачи. Создается система, в которой сотрудник ориентируется и развивается согласно целям компании.

3. Гуманистический подход – управление персоналом осуществляется исходя из стратегических задач организации, человек рассматривается как ценнейший ресурс организации. Управление персоналом осуществляется, в том числе и при помощи прививания корпоративных ценностей, вливание индивида в общность, «общину» организации.

В заключении рассмотрим общие функции управления.

Планирование – это вид управленческой деятельности, включающий оценку и принятие комплекса экономических и социальных мероприятий, для выполнения поставленных задач и развития организации.

Организация – это функция управления, задачей которой является формирование эффективной структуры организации, а также обеспечение ее всеми необходимыми ресурсами для нормальной работы – персоналом, материалами, оборудованием, зданиями, денежными средствами и т.д.

Мотивация – это управленческая деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения запланированных задач и достижения целей. «Менеджер должен помнить, что самые лучшие план и структура организации бессмысленны, если кто-то в организации не выполняет фактическую работу» [1, с. 29].

Контроль – это управленческая деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы коллектива и организации. Контроль означает процесс измерения (сопоставления) фактически достигнутых результатов с запланированными показателями деятельности.

Координация – это функция процесса управления, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность. Главная задача координации – достижение согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними. Для реализации данной функции могут использоваться различные документальные источники (отчеты, служебные записки, докладные, аналитические материалы), а также результаты обсуждения возникающих проблем на совещаниях, собраниях руководства, при интервьюировании работников и клиентов.

Из всего вышесказанного понимаем, что управленческие компетенции, это обширный пласт знаний, умений и навыков, включающий в себя сферы экспертных знаний производственной, а также в экономической, психологической сферах. Сплав именно этих направлений формирует высокоэффективных руководителей, которые позволяют компаниям быть успешными и достигать высочайших показателей в развитии, бизнесе, прибыли.

Научный руководитель: *В.С. Половинко*

Библиографический список

1. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / пер. с англ. и ред. О.И. Медведь. 3-е изд. М.: Вильямс, 2016. 665 с.

2. *Управление* персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2023. 695 с.

Т.Н. Ласкина
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Внедрение DLP систем в HR-сферу

Аннотация. Статья посвящена изучению DLP-системы, как инструмента на сохранение долгосрочного хранения информации; предотвращение утечки конфиденциальной информации; результатов при принятии управленческих решений.

Ключевые слова: DLP (Data Leak Prevention); мониторинг компьютеров; конфиденциальная информация; утечка информации.

DLP-система – это поведенческая аналитика и визуализация информационных потоков канала. Сбор, хранение и аналитика поведения за рабочим местом пользователя. Для эффективной работы необходим симбиоз: служба безопасности, информационная безопасность и HR специалист. Это позволит сформировать тот уровень компетенций, который будет работать с кадровыми рисками: прогнозирование увольнения сотрудников, контроль его рабочего времени, защита кадрового резерва.

Задача программы – это предотвращение утечки конфиденциальной информации. Также есть возможности, применяемые в HR сфере, например, доступ к защите баз данных (банки). У специалиста управления персоналом, есть необходимость в сборе информации о сотрудниках, с которыми он работает. Данные, полученные с помощью DLP-систем, поможет отделу кадров повысить кадровую безопасность и тем самым усилить бизнес процессы. У HR нет соответствующих компетенций и определенного опыта для использования DLP, так как контроль осуществляет ИБ и обеспечивает стабильность работы всего HR-отдела, специалисту отдела предоставляется доступ к своей витрине данных, именно это является обязательным условиям для совместного использования такой системы. Основным направлением специалистов отдела ИБ является хранение, сохранение, защита данных, а также реальные и потенциальные риски, аналитические выводы для анализа поведения сотрудников с предотвращением угрозы, умысла по целенаправленной утечке конфиденциальной информации [1].

Проблемы, встречаемые в компании:

– сотрудники, которые проявляют неосторожность, случайность (не нарочно, не планировал) ставятся службой ИБ на контроль, в этой ситуации применяется DLP-система, затем подтверждается, что сотрудник реально не предоставляет угрозы, умысла не выявлено по целенаправленной утечке конфиденциальной информации. К требованиям занимаемой должности включают профессиональную, интеллектуальную,

эмоциональную, физическую, социальную и этическую некомпетентность;

– учет рабочего времени, нет контроля по сотруднику на рабочем месте: что открыл, какие сайты посещал, куда отправлял информацию. Поведенческая аналитика позволит осуществлять сбор информации по сотруднику на рабочем месте.

Данных сотрудников выявляют с помощью мониторинга инцидентов, существует большой архив данных для специалистов DLP-системой. При поступлении информации от специалиста ИБ специалисту HR-отдела, у которого есть доступ к своей витрине данных в DLP, осуществляются мероприятия по увеличению количества работников, проходящих обучение, профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Функция HR поддержание здорового климата в коллективе, умение выстроить контакт с каждым сотрудником и настроить работу таким образом, чтоб выявлять конфликтных сотрудников. Но, как показывает практика HR ограничен в средствах информации, здесь DLP-система отличный рычаг по сбору, хранению и аналитике.

Путем визуализации информационных потоков канала DLP-система выявляет происки и шашни с рабочего места сотрудника по его переписке [2], вычисляет и учитывает рабочее время за посещением сайтов, приложений, не касающихся работы [1].

Также отслеживает зачинщика, пытающего взять лидирующую позицию над коллективом. Система выполняет мониторинг рабочих компьютеров и средств связи. В дальнейшем благодаря полученным результатам у HR есть понимание, какая атмосфера царит в коллективе [3].

В связи с отсутствием необходимой информации у HR-отдела, служба ИБ оказывает помощь в виде отчетности по регламенту рабочего времени сотрудника и выявлению неформальных лидеров, а также зачинщиков конфликтов.

Плюс DLP-средств – снижение рисков, связанных с сотрудниками и инсайдерами, полнота кадрового резерва, защита интересов информации. В связи с этими данными отдел кадров проводит анализ, выявляет риски поведенческой аналитики. Применение сетевой безопасности в службах ИБ и HR необходимый шаг, позволяющий повысить безопасность реальных и потенциальных рисков, сделать организацию, отделы неуязвимыми[1]. DLP-система создает благоприятную обстановку в организации, помогает принимать руководящие решения, указывает на специалистов, которые несут кадровые риски (утечка конфиденци-

[1] *Собецкий И.* Применение DLP-систем в кадровой работе // HR-portal. 2012. 31 июля. URL: https://hr-portal.ru/blog/primenenie-dlp-sistem-v-kadrovoy-rabote.

альной информации, работа на конкурентов, экономический ущерб), сотрудников, которым нужно обучение профессиональную переподготовку и повышение квалификации, отслеживать тенденции развития коллектива, проводить защиту, аналитику, отчетность.

Научный руководитель: *Е.Е. Лагутина*

Библиографический список

1. *Баранкова И.И., Михайлова У.В., Лукьянов Г.И.* Разработка системы WordSearch для защиты конфиденциальной информации от утечки // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2018. № 1 (27). С. 14–18.

2. *Иванов И.Н., Беляев А.М.* Организация труда на промышленных предприятиях: учеб. для СПО. М.: Юрайт, 2022. 305 с.

3. *Сидорова В.Н., Сидоров Н.В.* Современные технологии и практика управления персоналом // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 1, № 5. С. 60–65.

Д.С. Липкина, Е.А. Зенкова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Проблемы управления поведением работников в организации

Аннотация. В статье исследуются проблемы, которые могут встретиться в процессе управления поведением работников, и способы их преодоления.

Ключевые слова: человеческие ресурсы; управление; персонал; кадровая политика; конкуренция.

Эффективная работа предприятия и достижение целей организацией обеспечивают конкурентное преимущество и «…зависят от результатов использования главного ресурса – человека» [1]. Система управления человеческими ресурсами включает в себя профессиональный менеджмент, работу над индивидуальными качествами и поведением персонала для повышения уровня его компетентности и мотивации, благоприятный климат в компании, развитие системы маркетинга взаимоотношений. Сейчас высоко ценится творческий подход в работе, наличие богатого опыта, жестких и гибких навыков у сотрудника, способность находить новые решения проблемы и нестереотипное мышление. В современном бизнесе система управления человеческими ресурсами является одним из ключевых элементов, позволяющих «…компаниям переходить из числа хороших, успешно работающих, в число лидирую-

щих в определенном сегменте рынка»[1]. В условиях жесткой конкуренции организации сталкиваются с рядом трудностей управления поведением работников, которые необходимо преодолеть для достижения поставленных задач. К таким проблемам можно отнести:

1. Привлечение и удержание талантов. Сильная конкуренция вынуждает компании бороться за лучших специалистов. Например, компания «Ozon» предлагает своим работникам неограниченные возможности роста при хороших показателях труда, расширенное медицинское страхование, «…компенсацию питания в столовой и корпоративные тренировки – скидки на фитнес-клубы и йогу в офисе»[2].

2. Развитие и обучение персонала. «Ускорение темпов экономического развития, невозможны без участия высокопрофессиональных кадров. На эффективность использования рабочей силы существенное влияние оказывает полученное работником образование, а также возможность постоянного повышения своей квалификации» [3]. Как пример можно привести Альфа-Банк, который открыл свою Альфа-Академию, где персонал может посещать курсы, лекции и тренинги, прокачивающие профессиональные навыки.

3. Разнообразие персонала. Компании, например, «Яндекс», имеют разнообразный персонал по возрасту, культуре, религии и другим параметрам. Менеджеры должны уметь управлять таким персоналом, создавая условия для равных возможностей и уважения к различиям, в системе управления должен соблюдаться принцип толерантности.

4. Адаптация к изменяющимся рыночным условиям. Экономическая среда подвержена изменениям, поэтому компаниям необходимо отслеживать тенденции развития не только внутренних, но и внешних факторов, что «…позволит вскрыть угрозы и определить возможности реагирования на эти угрозы» [2]. HR-менеджеры должны уметь быстро отвечать на изменения на рынке труда, адаптироваться к новым условиям и изменять стратегию работы. Например, компании «Visa» пришлось сменить стратегию из-за ослабления экономики. Она также добавляла приложения для социальных сетей и меняла рекламные ролики на более актуальные.

5. Культура организации. Конкурентное преимущество имеют компании, в рабочей среде которых сотрудники чувствуют себя комфортно, для этого нужно обеспечить коммуникацию, возможность свободного выражения своих мыслей и идей. Создание открытой и прозрачной культуры организации – условие эффективной работы команды.

[1] *Важность* управления человеческими ресурсами // Студопедия. 2015. 12 апр. URL: https://studopedia.ru/7_146467_vazhnost-upravleniya-chelovecheskimi-resursami.html.

[2] *7 крутых* компаний, в которые можно устроиться благодаря hh.ru // Дзен. 2022. 23 марта. URL: https://dzen.ru/a/Yjs4jUWyVUu960KO.

Проблемными ситуациями могут являться увольнения, создание гибких графиков работы, изменения в середине карьеры, адаптация к новым технологиям и процессам. Такие задачи решаются с помощью развития коммуникационной политики, инновационных методов управления и усиления социальной ответственности организации. Преодоление вызовов ведет к повышению эффективности работы компании и укреплению ее позиций на рынке, достижению стратегических целей и сохранению конкурентоспособности, поэтому успешное управление человеческими ресурсами является основной задачей для развития организации.

Научный руководитель: *З.В. Нестерова*

Библиографический список

1. *Григорчук А.В. Одаренко Т.Е.* Управление человеческими ресур-сами как конкурентное преимущество предприятия // Таврический научный обозреватель. 2016. № 11-1(16). С. 246–248.

2. *Мараховская И.Ю.* Развитие предпринимательских структур в условиях нарастания конкурентных вызовов и угроз // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. 2018. Т. 4 (70), № 1. С. 79−83.

3. *Нестерова З.В.* Непрерывное образование – путь к повышению конкурентоспособности работника на рынке труда // Развитие системы непрерывного образования в условиях Индустрии 4.0: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 11 апреля 2019 г.). Екатеринбург: УрГЭУ, 2019. С. 141−143.

М.Д. Мамина

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Кадровое обеспечение библиотек Свердловской области в рамках национального проекта «Культура» и стратегии развития библиотечного дела в России на период до 2030 года

Аннотация. Рассмотрены основные проблемы кадрового обеспечения развития библиотек Свердловской области в рамках реализации национального проекта «Культура» и Стратегии развития библиотечного дела в России на период до 2030 г.

Ключевые слова: национальный проект «Культура»; Стратегия развития библиотечного дела в Росси на период до 2030 года; библиотечные кадры.

Развитие библиотечной сферы является одним из направлений в рамках национального проекта «Культура», основной целью которого является обеспечение максимальной доступности граждан к культур-

ным благам. Одним из федеральных проектов, созданных для достижения цели, является проект «Творческие люди», в рамках которого работники сферы культуры проходят обучения по различным образовательным программам[1]. Однако, вопрос кадрового обеспечения развития библиотечного дела по-прежнему остается открытым.

Реализация государственной политики в сфере культуры предусматривает развитие кадрового потенциала, повышение квалификации и профессионализма кадров в соответствии с требованиями современного мира. Для формирования механизма обучения при помощи государственной поддержки Министерство культуры Российской Федерации поручило специалистам Российской Государственной Библиотеки провести Всероссийский мониторинг кадровой потребности в библиотечной сфере. Необходимость проведения мониторинга возникла в связи потребностью содействия реализации направления кадрового обеспечения Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации[2].

В результате проведения мониторинга специалистам Российской Государственной Библиотеки удалось выявить сильные и слабые стороны кадрового потенциала библиотек разных регионов России. Свердловская область не вошла ни в рейтинг, ни в антирейтиг ни по одному из блоков проведения мониторинга, что говорит об усредненных показателях. Подобный мониторинг ежегодно проводится Министерством культуры Свердловской области совместно с ГАУК Свердловской области «Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского» в рамках «Ежегодного доклада о состоянии библиотечного обслуживания Свердловской области» (далее – «Ежегодный доклад»).

По результатам анализа кадрового состава библиотечной сферы Свердловской области в «Ежегодном докладе» за 2021 г. была обозначена актуальная проблема – недостаточность работников с профильным образованием. В 2021 г. доля библиотечных работников, имеющих профильное образование, составила 50% и уменьшилась на 3% в сравнении с 2020 г.[3]

---

[1] *Национальный* проект «Культура». URL: https://culture.gov.ru/about/national-project/about-project/ (дата обращения: 04.04.2023).

[2] *Стратегии* развития библиотечного дела в России на период до 2030 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 608-р.

[3] *Ежегодный* доклад о состоянии библиотечного обслуживания населения Свердловской области. 2021 // Свердл. обл. универс. науч. б-ка им. В.Г. Белинского; сост. М.В. Коптяева; табл. Т.В. Артемьева. Екатеринбург, 2022. 70 с. URL: http://book.uraic.ru/files/izdat/otchet/2021.pdf (дата обращения: 04.04.2023).

Кроме того, в настоящее время профессиональное образование библиотечных работников стало острым вопросом. С 1 марта 2023 г. начал действовать новый профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»[1]. Для библиотечных работников это будет значить, что некогда их профильное образование (педагогическое, культурологическое) в соответствии с введенным профессиональным стандартом перестанет котироваться в качестве соответствующего профессиональной деятельности. Теперь профильным считается только образование, связанное с библиотечным делом. Поэтому, в настоящее время большому количеству библиотечных работников придется проходить профессиональную переподготовку и повышение квалификации по профилю деятельности. В 2021 г. библиотеки Свердловской области уже активно участвовали в федеральном проекте «Культура» и проходили курсы повышения квалификации.

Еще одним недостатком в кадровом обеспечении библиотечной сферы Свердловской области можно выделить возрастной состав, а именно сокращение доли молодых библиотекарей. При сравнительно низком показателе в 2020 г. 9,5%, в 2021 г. этот показатель снизился на 1,5%[2]. Библиотечная сфера Свердловской области нуждается в пополнении кадрового состава молодыми специалистами.

Современная библиотека – это мультифункциональный центр, который должен отвечать требованиям современных реалий, особенно в условиях цифровой трансформации библиотек. Параллельно библиотечной цифровизации развиваться должны и библиотекари, ведь в современной библиотеке личность библиотекаря – дружелюбный партнер, соответствующий общекультурным и интеллектуальным тенденциям развития современного общества. Библиотекарям необходимо быть адаптивными, гибкими, быстро обучающимися, уметь применять в работе современные технологии, и иметь как hard skills, так и soft skills. Для того чтобы быть на «одной волне» с продвинутой частью аудитории необходимо привлекать в библиотеки молодых сотрудников, которые совместно с библиотекарями старших возрастов имеющих не только многолетний профессиональный, но и жизненный опыт, будут реализовывать интересные и современные проекты, основанные и связанные с книжным фондом библиотеки.

[1] *Профессиональный* стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 №527н

[2] *Ежегодный* доклад о состоянии библиотечного обслуживания населения Свердловской области. 2021 // Свердл. обл. универс. науч. б-ка им. В.Г. Белинского; сост. М.В. Коптяева; табл. Т.В. Артемьева. Екатеринбург, 2022. 70 с. URL: http://book.uraic.ru/files/izdat/otchet/2021.pdf (дата обращения: 04.04.2023).

Поэтому в настоящее время необходимо непрерывное развитие кадров в библиотечной сфере в рамках реализации национального проекта «Культура» и в рамках Стратегии развития библиотечного дела в России на период до 2030 г., ведь профессиональная деятельность современных библиотекарей не ограничивается работой с книжным фондом, а требует различных навыков, таких как агрессивная адаптивность, умение вписаться в экономику впечатлений, эмоций и ценностей, взамен привычных продуктов и услуг.

Научный руководитель: *Е.Л. Молокова*

Т.Г. Марков
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Конкурентные вызовы в управлении человеческими ресурсами

Аннотация. Статья посвящена современным вызовам, которые стоят перед работодателями, конкурирующими за таланты. Автор приходит к выводу, что управление человеческими ресурсами должно опираться на лидерство, внутреннее развитие карьеры, работу с международными командами, использование современных цифровых технологий.

Ключевые слова: конкуренция; лидерство; рынок труда; управление персоналом; человеческие ресурсы.

В современном мире на рынке труда наблюдается дефицит квалифицированных специалистов, что вынуждает компании искать новые методы привлечения и удержания талантливых работников. Это вызвано различными факторами, включая демографические изменения, связанные с увеличением доли старшего поколения населения и уменьшением количества молодых специалистов на рынке труда [2, с. 41]. Кроме того, в связи с быстрым развитием технологий появляются новые требования к работникам [1, с. 81]. Поэтому организации сталкиваются с проблемой не только поиска, но и удержания талантливых сотрудников, которые могут уходить в другие компании, предлагающие более выгодные условия труда и оплаты. В свете этого, работодатели должны использовать новые подходы для решения этих проблем.

Компании могут применять различные стратегии для решения проблемы конкуренции за таланты, включая выплату высокой заработной платы, предоставление лучших условий работы, возможностей профессионального и карьерного роста, а также обучения и развития. Важным аспектом в этой сфере является использование современных техноло-

гий и инструментов, таких как HR-аналитика, электронные платформы для поиска и отбора кандидатов, и программы автоматизации процессов управления человеческими ресурсами. Однако следует понимать, что конкуренция за таланты не должна стать единственной целью организации. Важно также уделять внимание развитию уже имеющихся сотрудников, созданию условий для их роста, а также учитывать индивидуальные особенности и потребности каждого сотрудника в процессе управления человеческими ресурсами.

Кроме того, глобализация тоже влияет на условия работы фирм, увеличивает конкуренцию и мобильность трудовых ресурсов. Компании должны уметь работать с международными командами и учитывать культурные различия в процессе управления человеческими ресурсами. Важно создавать условия для совместной работы и использовать современные технологии и инструменты для эффективного управления командами, находящимися в разных странах.

В связи с развитием технологий возникает необходимость пересмотра традиционного подхода к управлению персоналом и обучения работников «цифровым» навыкам [3, с. 209], которые подразумевают наличие необходимых знаний и умений по работе с современными технологиями, такими как искусственный интеллект, блокчейн, big data, различных онлайн-систем управления проектами. Для достижения эффективности в управлении человеческими ресурсами организациям необходимо использовать системы управления персоналом, которые позволяют автоматизировать процессы найма, обучения и увольнения, а также улучшить коммуникацию и совместную работу внутри компании.

В дополнение, развитие лидерства внутри компании является одним из ключевых элементов успешного управления человеческими ресурсами. Для этого можно использовать различные методы, такие как проведение тренингов, организация менторинга и коучинга, а также создание программ развития лидерства. Руководители должны уметь мотивировать и вдохновлять своих подчиненных, быть готовыми принимать решения и решать конфликты, а также уметь коммуницировать и строить отношения со своими коллегами и подчиненными. Работодатели также могут внедрять системы обратной связи, чтобы помочь руководителям понимать, как их воспринимают сотрудники и на основе этой информации развивать свои лидерские навыки.

Таким образом, управление человеческими ресурсами является ключевым элементом успешной деятельности компаний в современном мире. Разработка и реализация эффективных стратегий управления человеческими ресурсами, (с опорой на лидерство, внутреннее раз-

витие карьеры, работу с международными командами, использование технологий), являются необходимыми для преодоления конкурентных вызовов. Культурные различия также должны учитываться, должны создаваться условия для обучения сотрудников новым технологиям. Разработка индивидуальных планов развития карьеры и предоставление возможностей для повышения квалификации также являются важными компонентами успешного управления человеческими ресурсами. Работодатели, способные преодолеть конкурентные вызовы, смогут удерживать талантливых сотрудников и занять лидирующие позиции в своей отрасли.

Научный руководитель: *М.А. Задорина*

Библиографический список

1. *Задорина М.А*. Некоторые проблемы цифрового обновления системы образования в условиях трансформации рынка труда // Достойный труд – основа стабильного общества: сборник XIII Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 26–30 октября 2021 г.). Екатеринбург: УрГЭУ, 2021. С. 81−85.

2. *Задорина М.А., Гареева Я.Р., Онипченко А.В*. Влияние демографической ситуации на рынок труда: тенденции и возможные последствия // Инновационные технологии управления и права. 2015. № 1 (11). С. 38−42.

3. *Пеша А.В*. Развитие цифровых компетенций и цифровой грамотности в XXI веке: обзор исследований // Образование и саморазвитие. 2022. Т. 17, № 1. С. 201−220.

К.А. Сапижинский
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Роль научной организации труда в поиске внутренних резервов предприятия

Аннотация. Рассматривается прикладное применение элементов научной организации труда, с помощью которых можно оперативно начать выявлять производственные резервы предприятия как внутренние, так и внешние.

Ключевые слова: научная организация труда; фотография рабочего времени; производственные резервы предприятия.

Последние несколько лет в мире происходят значительные колебания буквально во всех сферах жизнедеятельности. Сначала пандемия COVID-19, затем СВО изменили устоявшиеся модели ведения бизнеса, частично или совсем разорвали, казалось бы, самые надежные бизнес-процессы и цепочки.

Параллельный импорт уже не является панацеей и многие, особенно небольшие производственные предприятия, являясь сами по себе более гибкими, принялись активно встраиваться в образовавшуюся, новую экономическую реальность. На сегодняшний день сложно переоценить роль малых предприятий в мировой и российской экономике.

В целом, среди действующих субъектов малого и среднего предпринимательства наибольшая доля принадлежит микропредприятиям 96,1% [3].

Однако, начиная с эпохи COVID-19, а также с началом СВО образовался весьма негативный тренд на рынке труда. Предприятия готовы производить больше продукции. Но в связи с острым дефицитом рабочих рук, многие производственные предприятия не имеют возможности повысить объемы выпускаемой продукции.

Автор статьи лично столкнулся с данной проблемой на своем предприятии. Встал вопрос о том, что можно сделать уже сейчас, чтобы выровнять ситуацию. Другими словами, возникла острая потребность в поиске резервов.

С позиции предприятия и в зависимости от источников образования различают внешние и внутрипроизводственные резервы. Под внешними резервами понимаются общие народнохозяйственные, а также отраслевые и региональные резервы. Под внутренними резервами подразумеваются резервы внутри данного предприятия. Они связаны, в первую очередь, с ликвидацией потерь и непроизводительных затрат ресурсов [1].

Вопросами поиска резервов, эффективности и целесообразности производственных процессов, в частности, в большой степени помогает разобраться научная организация труда (НОТ). А изучить конкретные процессы или эффективность конкретных работников, а также оперативно выявить производственные потери, в короткий промежуток времени, помогает метод фотографии рабочего времени.

Фотография рабочего времени (ФРВ) по-прежнему остается одним из самых удобных и рациональных методов изучения затрат и потерь рабочего времени, а также разработки отдельных видов норма труда [2].

Применение ФРВ позволило сократить прямые потери по вине сотрудников и выровнять нормы выработки продукции.

Также был выявлен неэффективный этап, а именно метод финишной обработки (очистки) изделий, занимающий 10% рабочего времени каждого сотрудника. Речь идет о способе очистки изделий методом галтовки. ФРВ позволили отследить, что у каждого работника данный этап занимает в среднем 47 мин.

Проведен сравнительный анализ существующих на сегодняшний день методов очистки металлических изделий (см. таблицу), а также мониторинг предложений от поставщиков специализированного оборудования.

Сравнительные характеристики оборудования

Операция	Галтовочный барабан	Дробеметная установка
Загрузка, мин	15	5
Очистка, мин	17	8
Выгрузка, мин	15	5
Кол-во изделий, max	50	200
Время на 1 изделие, сек	56,4	5,4

Таким образом, изменение одного из этапов производства на более современный, по предварительным расчетам, позволяет уже сейчас повысить темпы выпуска готовой продукции на 10−15%, без каких-либо кадровых изменений.

Вывод: применение элементов научной организации труда на производственном предприятии позволяет в разумный срок выявить внутрипроизводственные резервы. А также, указать на неэффективные производственные процессы, которые возможно, стоит заменить на более эффективные. Другими словами, в настоящее время, в существующих условиях каждое предприятие может частично или полностью решить возникающие проблемы, связанные с дефицитом кадров путем аудита своих производственных процессов, применяя элементы научной организации труда.

Научный руководитель: *Е.Г. Калабина*

Библиографический список

1. *Горшкова М.А*. Резервы повышения эффективности производства // Экономинфо. 2006. № 6. С. 12−16.

2. *Могилян Г.И*. Фотография рабочего времени (фрв) // Вологдинские чтения. 2007. № 62. С. 113−114.

3. *Шевцова В.В*. Развитие малого предпринимательства в России // Актуальные исследования. 2022. № 5 (84). С. 83−87.

А.В. Сломинский, А.Ю. Панченко
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Анализ трудового потенциала организации на примере рекламного агентства

Аннотация. Взаимодействие трудового коллектива в процессе совместной работы способствует росту потенциала всех сотрудников и способствует извлечению максимальной пользы. Анализ трудового потенциала предприятия дает углубленное понимание какими человеческими ресурсами обладает предприятие и как ими управлять. В статье рассматриваются основные элементы оценки трудового потенциала качественных и количественных показателей человеческих ресурсов рекламного агентства.

Ключевые слова: трудовой потенциал; человеческий ресурс; количественный анализ; качественный анализ; рекламное агентство.

Основной деятельностью рекламного агентства является помощь в развитии бизнеса клиентов, реализуя выставочные, рекламные, event- и digital-проекты, в основе которых – креативные концепции, экспертная оценка и передовые технологии коммуникаций[1]. С 1996 г. рекламное агентство прошло путь от небольшого рекламного агентства до крупного холдинга. Компания работает 27 лет. Входит в тройку лидеров в рейтинге «Топ-100 Лучшие рекламные агентства Москвы» за 2022−2023 гг.[2] Анализируемое рекламное агентство относится к категории среднего предприятия[3].

Этап 1996–2010 гг. На начальном этапе в агентстве работало 3 чел. Руководитель проекта и два заместителя. За год штат сотрудников вырос до 12 чел. Услуги агентства отличались креативностью, подходом и четко выстроенной организацией. 1999−2010 гг. агентство стало одним из крупнейших агентств Москвы за счет личности руководителя и мотивированной команды. К 2010 г. агентство выросло до 70 чел.

Этап 2011−2018 гг. Бурный рост агентства пришелся на период экономической стабильности в стране. Event индустрия набирала обороты с помощью развития технологий в рекламной отрасли. С 2011 по 2014 г. рекламное агентство провело больше всего рекламных компаний для крупных корпораций, таких как «Сибур», «Евраз» и др. Произошел ка-

[1] *Официальный* сайт компании Grata. URL: https://grata-adv.ru/.

[2] *Официальный* сайт издания «ОллЭдвертайзинг». URL: https://alladvertising.ru/top100/.

[3] *Федеральный* закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (в посл. ред. от 29 декабря 2022 г. № 605-ФЗ)»; *Постановление* Правительства РФ от 4 апреля 2016 г. № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства».

чественный и количественный скачок в развитии компании. Было приобретено производство, включающее 3 000 кв. м на котором запустили производство выставочных стендов и сувенирной продукции. Появился HR-отдел. Компания выросла до 150 сотрудников.

Этап 2019−2023 гг. Компания продолжала набирать обороты за счет наработанного опыта и личных качеств руководителя. В годы пандемии 2020–2022 компания провела оптимизацию за счет сокращения зарплат сотрудников без сокращения персонала. Рост численности компании продолжился за счет увеличения количества сотрудников производственного отдела – менеджеров по конгрессно-выставочной деятельности более молодых сотрудников, обязательно с креативными качествами (табл. 1).

Преимуществом агентства является команда технических специалистов, имеющих уникальные наработанные годами компетенции.

Таблица 1

Структура трудового потенциала рекламного агентства

Структура	Количество, чел.
Управленческий состав	5
Административный отдел	5
Юридический отдел	2
HR-отдел	3
Финансовый отдел	6
Отдел менеджеров проектов и продаж	21
Event-отдел	20
Мастерская дизайнеров	34
Тендерный отдел	5
Системные администраторы	2
Технический отдел	10
Производство	50
Отдел сувенирной полиграфии	11

Критерии оценки качественного трудового потенциала по: возрастной группе, уровню образования, стажу работы в компании, профессиональным компетенциям и работоспособности (табл. 2)[1].

[1] *Полевая М.В.* Система оценки персонала в организации: учеб. М.: Прометей, 2018. 350 с.

Таблица 2

Критерии оценки качественного трудового потенциала рекламного агентства

Отделы	Возрастная группа	Уровень образования	Стаж работы в компании	Профессиональные компетенции	Работоспособность
Административный	38	Высшее	9	Высокие	Высокая
Юридический	55	Высшее	12	Высокие	Высокая
HR	41	Высшее	6	Высокие	Высокая
Финансовый	43	Высшее	9	Высокие	Высокая
Менеджеры проектов	37	Высшее	7	Высокие	Высокая
Event	29	Высшее	5	Высокие	Высокая
Мастерская дизайнеров	32	Высшее	7	Высокие	Высокая
Тендерный	47	Высшее	9	Высокие	Высокая
Системные администраторы	39	Высшее	12	Высокие	Высокая
Технический	35	Высшее	8	Высокие	Высокая
Производство	33	Среднее	4	Высокие	Высокая
Сувенирная полиграфия	44	Высшее	6	Высокие	Высокая

Таким образом, анализ качественных и количественных показателей человеческих ресурсов рассматриваемого предприятия показывает, что сотрудники владеют необходимыми знаниями в профессии, обладают необходимыми компетенциями и высокой степенью работоспособности.

Характерным для коллектива является зрелость, опыт и отлаженное взаимодействие между отделами. Работают долго, практически отсутствие текучести кадров, интересные проекты, хорошие мотивационные схемы. Сильная личность руководителя. В организации благоприятный климат и корпоративная культура.

Слабой стороной – высокий средний возраст, нужно формировать кадровый резерв. Трудовой потенциал предприятия – высокий.

Д.Ю. Таранушич
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Цифровые инструменты управления рекрутингом в кадровом агентстве

Аннотация. Рассматриваются HRM-системы как инструмент повышения эффективности управления рекрутингом; анализируются достоинства и недостатки готовых пакетных предложений ПО; оценивается опыт внедрения в кадровом агентстве ПО собственной разработки.

Ключевые слова: рекрутинг; HRM-системы; автоматизация подбора.

Цифровая трансформация экономики и подтвержденная эффективность цифровых инструментов дали рекрутингу новый импульс для инновационных изменений. Для повышения своей конкурентоспособности современные компании стремятся к непрерывному совершенствованию управления бизнес-процессами. Рекрутинг или подбор персонала в кадровом агентстве является основным бизнес-процессом и степень его управляемости напрямую связана с успешностью агентства. Практика показывает, что практически все этапы подбора можно оцифровать и оптимизировать выполняемые операции. И, в первую очередь, устранение разного рода потерь в работе рекрутеров и повышение эффективности управления ими достигается за счет связывания всех необходимых инструментов и сервисов в единую систему.

Использование автоматизированных систем в управлении персоналом уже далеко не новость: HRM системы или Human Resource Management используются повсеместно. Они имеют расширенные функциональные возможности, которые автоматизируют большую часть расчетных, аналитических операций, управление развитием карьеры и профессионального роста сотрудников. Использованием единой базы обеспечивает корректность расчетов и оперативность действий, позволяет вести статистику и аналитику [1]. По степени автоматизации процессов HRM-системы делятся на три уровня. Системы первого уровня нацелены на автоматический расчет заработной платы и имеют ограниченный функционал с невозможностью дальнейшей настройки. Системы второго уровня могут дополняться, обеспечиваются достаточным функционалом для ведения кадровой политики и автоматическим расчетом заработной платы. Системы третьего уровня – дополнительный расширенный функционал, позволяющий разрабатывать индивидуальные программы обучения специалистов, воронку подбора кандидатов, проводить тесты, составлять «портреты» и многое другое [2]. С учетом

специфики, от HRM-систем кадровых агентств требуются: контроль заявок в одном окне; автоматизация задач, включая сделки по входящим звонкам, перезвоны и уведомления; сохранение разговоров и переписки с клиентами; контроль отдела продаж; анализ результативности менеджеров. В числе наиболее популярных российских ПО в этом сегменте выступают Битрикс24, Friend work, Talantix, Potok, E-staff и Хантфлоу. Сравним Битрикс24 и E-staff.

Битрикс24 представляет собой масштабную систему, со множеством универсальных инструментов и широким диапазоном настроек. К его недостаткам следует отнести: частые масштабные обновления интерфейса, платная телефония и платная Интеграция с 1С. При удачном внедрении данной системы организуется единое коммуникационное пространство менеджер-клиент-заказчик-руководитель агентства; выстраивается прозрачная цепочка всех стадий процесса подбора и контроля вакансий; руководитель контролирует состояние и результаты всех сделок; создается система обучения правилам работы и подсказок для новых сотрудников, упрощая процесс адаптации рекрутеров; работа регулируется цепочкой последовательных задач с фиксированными сроками исполнения; сохраняется вся история общения между агентством, соискателями, заказчиками и др.

С другой стороны, E-staff – система полного цикла, позволяющая использовать как облачное, так и коробочное решение и автоматизировать большинство рутинных задач. В отличие от универсального Битрикс24, эта система была разработана специально для HR. К основным недостаткам относятся перегруженный интерфейс и ориентация прежде всего на «учете» кандидатов. В качестве «старейшей» системой для рекрутинга E-staff по-прежнему используется во многих небольших кадровых агентствах.

В поисках своей идеальной системы многие компании решаются на разработку собственного ПО, как и поступило агентство IBC Human Resources, внедрив собственную систему[1]. В указанной CRM-системе у рекрутеров есть доступ к списку всех вакансий, к истории переговоров с заказчиком и со соискателями, к актуальным документам. Система позволяет учитывать финансовые показатели и оценивать эффективность работы рекрутеров. Уникальный инструмент системы, направленный на потребности клиента – это личный кабинет работодателя. В реальном времени, наблюдая за каждым этапом работы рекрутера, у клиента

[1] *HR-автоматизация:* кейс о разработке собственной HR CRM системы для автоматизации рекрутинга КА IBC Human Resources. URL: https://hr-elearning.ru/hr-avtomatizaciya-keys-o-razrabotke-hr-crm-sistemy-avtomatizacii-rekrutinga/ (дата обращения 14.12.2022).

всегда есть возможность оценить эффективность подбора, потребность в корректировке условий поиска и, в итоге, быстрее закрыть вакансию. Прозрачность процесса подбора работает на повышение доверия клиента к агентству, рекрутеры освобождаются от рутины, а агентство может оценить эффективность работы каждого сотрудника.

Таким образом, внедрение HRM-систем позволяет руководству оперативно получать аналитическую и отчетную информацию для эффективного управления подбором. Каждое агентство самостоятельно делает выбор в пользу той или иной системы по индивидуальным параметрам, что, в свою очередь влияет н на качество оказываемых услуг, и на конкурентоспособность кадрового агентства, и на поддержание долгих партнерских отношений, как с работодателями, так и с кандидатами.

Научный руководитель: *Н.В. Сербина*

Библиографический список

1. *Найданова И.Ю.* Критерии выбора HRM-системы // Vector Economy. 2019. № 5 (35). С. 100.

2. *Чеглакова А.А., Чистилина Е.В.* Значение современных HRM-систем в управлении предприятием // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 6 (40). С. 139–143.

О.Н. Терехова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Анализ рынка труда в разрезе деятельности HR бизнес-партнера

Аннотация. Рассматривается концепция HR бизнес-партнерства в современных условиях, перечень ключевых задач и изменений требований перед бизнес-партнером по управлению персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом; HR бизнес-партнер; трансформация; лидерство.

Впервые концепция HR бизнес-партнерства (HRBP) была сформулирована еще в 1996 г. Дэйвом Ульрихом, но она не теряет своей актуальности и сегодня. Более того, трансформация подходов к управлению персоналом за последние годы, происходящая под влиянием пандемии короновируса, цифровизации базовых бизнес-процессов, перестройки работы компаний в условиях ужесточения санкций и ограничений, определяет необходимость дальнейшего развития подходов бизнес-пар-

тнерства между подразделениями по персоналу и бизнес-подразделениями [1; 2].

В классическом виде модель внедрения концепции HR бизнес-партнерства (далее – HR BP) предусматривает создание:

1. Центра обслуживания, задачей которой будет администрирование кадровых вопросов.

2. Центра экспертизы, отвечающего за распространение лучших практик в управлении персоналом: оплата труда, вовлеченность, управление талантами.

3. Функции стратегического бизнес-партнерства, в периметре которой – знание специфики бизнеса, синхронизация бизнес- и кадровой стратегии и ее успешная реализация.

За последние почти 30 лет концепция HRBP эволюционировала. Модель внедрения концепции HRBP пополняется еще одним «принципом HR «снаружи внутрь»[1]. Дейв Ульрих называет его 4-й ступенью эволюции HR: от административной функции к функциональной экспертизе, затем к стратегии управления персоналом, и наконец, к HR «снаружи внутрь». При этом одной из главных задач HR бизнес-партнера является определение своей ценности, но не самим собой, а ее получателем [3].

По итогам анализа вакансий в направлении HRBP, представленных на оном из работных порталов (HH) можно сделать ряд выводов:

– больше всего вакансий HR BP в Северо-Западном, Центральном, Поволжском и Уральском регионах.

– преимущественно данные вакансии преобладают в отраслях розничной торговли, услуг для бизнеса, производства товаров народного потребления, в IT и финансовом секторах.

– 47% вакансий предъявляют к кандидатам требование опыта работы от 1 до 3 лет, 40% вакансий – от 3 до 6 лет, 13% вакансий – опыт от 6 лет. В основном требуются кандидаты на полную занятость.

– Топ-10 ключевых навыков, которые встречаются среди требований в описаниях вакансий: управление персоналом, привлечение, подбор и адаптация персонала, развитие персонала, стимулирование персонала, оценка персонала, корпоративная культура и внутренние коммуникации. Формирование HR бизнес-стратегии – лишь на 20-м месте среди предъявляемых требований в описании вакансии.

– диапазон зарплат варьируется от 100 000 до 350 000 р.

Учитывая разные требования и условия по вакансии HRBP, как в части опыта, так и уровня заработной платы, можно сделать вывод о нес-

[1] *Ульрих Д.* HR – это не про HR, а про то, насколько успешна компания на рынке. URL: https://hr-academy.ru/hrarticle/deyv-ulrih-hr--eto-ne-pro-hr--a-pro-to--naskolko-uspeshna-kompaniya-na-ryinke.html (дата обращения: 11.04.2023).

формировавшейся на текущий момент позиции российских работодателей относительно данной должности и абсолютно разных, зачастую противоположных подходах к требованиям в части навыков и компетенций HR BP.

В заключении отметим, что ценность концепции HR бизнес-партнерства может возникнуть только при условии, что руководитель компании сам пришел к такому решению и сформировал запрос на HR бизнес-партнера, который будет выступать агентом изменений, административным экспертом, а также отвечать за атмосферу и настроения в коллективе в условиях постоянных изменений и вызовов с тем, чтобы компания развивалась и была успешной на рынке. Подтверждением тому выступает исследование Gartner, которое показало, что высокоэффективные HR бизнес-партнеры увеличивают производительность труда сотрудников на 22%, а способность компании удерживать персонал – на 24%[1].

Научный руководитель: *С.Б. Долженко*

Библиографический список

1. *Долженко С.Б., Долженко Р.А*. Концепция бизнес-партнерства в управлении персоналом // Кадровик. 2023. № 3. С. 49–56.

2. *Долженко С.Б., Долженко Р.А., Калашникова И.В*. Развитие роли HR-бизнес-партнеров в управлении персоналом // Мотивация и оплата труда. 2022. № 4. С. 264–273.

3. *Ульрих Д., Брокбэнк У*. HR в борьбе за конкурентное преимущество. 2-е изд., доп. М.: Претекст, 2010. 361 с. С. 17–40.

В.В. Титаренко

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Вовлеченность персонала как важный фактор успешного развития компании

Аннотация. Автором рассматривается такой важный фактор как вовлеченность персонала, влияющий на успешное функционирование современного предприятия. Приводятся понятия и уровни вовлеченности. Методы повышения уровня вовлеченности персонала.

Ключевые слова: вовлеченность; сотрудники; компания; персонал; лояльность.

Высоко вовлеченные сотрудники – движущая сила успеха компании Люди являются ценным активом и интеллектуальными ресурсами организации благодаря их знаниям, навыкам, способностям и потенциалу.

[1] *HRBP* Competency workbook // Gartner. URL: https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/hrbp-competency-workbook.

С другой стороны, низкая вовлеченность не только снижает производительность, но и приводит к высокой текучести кадров, особенно талантливых сотрудников. Вовлеченность означает, что сотрудники понимают и разделяют ценности компании, приравнивают личный успех к организационному успеху и повышают свою ответственность за достижение результатов, в том числе:

1. Чувствуют, что их ценят.
2. Они принимают еще более лучшие решения.
3. Больше внимания уделяют проблеме [1].

По данным американской аналитической консалтинговой компании Gallup, только 33% сотрудников активно вовлечены в работу. По данным консалтинговой компании BlessingWhite, только 31% сотрудников активно вовлечены в свою работу.

Рассмотрим уровни вовлеченности персонала.

Абсолютная вовлеченность – это состояние эмоциональной и интеллектуальной приверженности компании, которое побуждает сотрудников работать с максимальной отдачей, поскольку они воспринимают бизнес компании как свой собственный и считают своим долгом способствовать его процветанию.

Лояльность – сотрудники с энтузиазмом относятся к своей работе и достигают результатов, не зависящих от их заработной платы.

Удовлетворенность сотрудников – это работа с интересом, но недостаточно результатов, чтобы превыситьуровень вознаграждения при этомсотрудники довольны своей работой, условиями труда и рабочей атмосферой в компании.

Терпение – работает без энтузиазма, но не стремится найти другую работу.

Неудовлетворенность – сотрудник имитирует деятельность получения результата, выполняет малосущественные задачи. Пытается найти альтернативную работу.

Нелояльность – сотрудник активно рассуждает о минусах работы в компании и снижает производительность других работников. Принимает участие в совместных работах без создания конечного результата. Вредительство – намеренно саботирует цели компании и растрачивает ресурсы и возможности компании. Осознанно вмешивается в процесс других работников [2].

Существует ряд методов, которые можно использовать для повышения мотивации персонала, его производительности и творческой активности. Основной принцип вовлечения сотрудников заключается в том, что руководители компаний должны активно развивать такие качества

в своих сотрудниках. Для этого нужно создать правильную корпоративную культуру, культуру вовлечения и самостоятельности. Однако важно помнить, что у разных людей разные способности и склонности к вовлечению, и что условия для формирования вовлечений не всегда дают желаемые результаты.

Работодатели должны выявлять источники внутренней мотивации своих сотрудников и строить такие условия труда и отношения внутри компании, чтобы работники были внутренне мотивированы делать лучшее, на что они способны. Понятно, что заработная плата и материальные блага по-прежнему важны, но они уже не являются единственным средством мотивации.

Приведу несколько примеров создания культуры вовлеченности работников:

1. Держать в курсе событий. Сотрудники станут ощущать себя вовлеченными, когда начальство организации действует прозрачно и держит их в курсе того, что осуществляется на работе.

2. Вероятность открыто высказывать свое суждение.

3. Вознаграждение за успехи.

4. День самоуправления. Посторонняя работа кажется проще лишь со стороны, а после погружения в чужую действительность желание критиковать исчезает.

5. Мастер-классы и лекции на тематику увлечений.

6. Праздники, которые организованны работниками.

7. Возможность рассказывать о жизни в компании. Создание внутрикорпоративных медиа и внутренних порталов для новостей о жизни в компании.

Завершить статью хотелось бы пониманием того, что вовлечение в работу каждого отдельного сотрудника, признание права каждого сотрудника на голос и роль в успехе компании – вот источник истинной производительности и процветания компании.

Научный руководитель: *А.В. Пеша*

Библиографический список

1. *Голуб И.Н.* Вовлеченность персонала как ключевой фактор успеха компании // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 8. С. 121−124.

2. *Кириллов Л.А.* Вовлеченность персонала как фактор успеха компании в условиях кризиса // Библиотека управления. 2016. 31 мая. URL: https://goo.su/QZjf.

И.В. Чигинцева
Уральский государственный экономический университет г. Екатеринбург

Обеспеченность кадрами в сфере жилищно-коммунального хозяйства г. Екатеринбурга: проблемы и пути решения

Аннотация. Анализируется состояние жилищно-коммунального хозяйства г. Екатеринбург. Выявляются причины дефицита квалифицированных кадров и возможные пути привлечения специалистов в эту сферу.

Ключевые слова: исследование; прогнозирование; жилищно-коммунальное хозяйство; система; экономика; персонал; кадры.

Жилищно-коммунальное хозяйство Екатеринбурга, в целом, и управляющие компании, в частности, пережили непростой 2022 г. с,казалось бы, неплохими показателями: росли бюджетные вложения в отрасль, а также общая выручка и прибыль наиболее крупных компаний. Но из за особенностей сферы ЖКХ, пандемия и кризис настигли ее с небольшим опозданием – в 2022 г., – напомнив о старых нерешенных проблемах и создав новые. Таким образом, в 2016−2022 гг. рост составлял в среднем 7,9%, а последствия пандемии сказались на показателях 2021 г. [2].

Потребителями услуг сферы ЖКХ являются жители многоквартирных домов – собственники и арендаторы жилья. По данным Росстата, потребителями услуг ЖКХ в Екатеринбурге являются 1,5 млн чел., из которых 0,4 млн чел. составляют пенсионеры [1].

За последние пять лет (2018–2022 гг.) оборот сферы ЖКХ города Екатеринбург, по данным Росстата, увеличился (см. рисунок). Связано это, прежде всего, с двумя ключевыми факторами [1]:

1) ежегодное увеличение тарифов за ЖКУ в связи с индексацией на уровень инфляции;

2) ввод новых домов в эксплуатацию в связи со строительством нового жилья и проведением программы реновации.

За период 2018−2022 гг. наблюдается тенденция снижения рентабельности с 6,4 до 5,5%, что указывает на снижение эффективности работы в условиях ежегодного увеличения количества потребителей.

За анализируемый период, произошло снижение объемов расходов на проведение ремонтных капитальных и восстановительных работ МКД и инфраструктуры ЖКХ (см. рисунок).

	2018	2019	2020	2021	2022
Объем расходов на капитальный ремонт МКД, %	12,3	12,9	9,1	9,6	9,9
Объем роасходов на ремонт синфраструктуры ЖКХ, %	19,5	20,3	18,6	19,4	19,8

Расходы организаций ЖКХ на реализацию ремонтных и восстановительных работ, 2018–2022 гг[1]

Причинами сложившейся ситуации является как совокупное сокращение финансовых ресурсов, поступающих в организации ЖКХ за оказание услуг населению, так и сокращение объемов субсидий и субвенций из бюджета города на реализацию программ по замене и ремонту инфраструктуры ЖКХ.

Кроме того, падение доходов городского бюджета вследствие структурных проблем в экономике, привело к сокращению средств, выделяемых из городского бюджета на проведение капитальных ремонтов МКД и обновление инфраструктуры ЖКХ [2].

В совокупности это привело к необходимости оптимизации персонала управляющих и ресурсоснабжающих организаций г. Екатеринбург. Так, за период 2017–2022 гг. средний процент сокращения штата управляющими компаниями составил 15%. Управляющие компании переводят персонал на договоры гражданско-правового характера, привлекая специалистов по мере необходимости. Кроме того, часть персонала переведена на неполный рабочий день либо неполную рабочую неделю.

Часть квалифицированных специалистов сферы ЖКХ перешли в компании сектора строительства, поскольку там заработные платы выше в два и более раз. Так, заработная плата сварщика в строительной компании составляет 60 тыс. р., а в управляющей компании ЖКХ – 30 тыс. р. (см. таблицу).

Сложившаяся кадровая ситуация на рынке труда формирует целый комплекс проблем. Дефицит кадров в сфере ЖКХ Екатеринбурга объясняется следующими причинами[2]:

– старение кадров и выход их на пенсию;

– отток квалифицированных кадров в сферу строительства.

[1] *Статистический* сборник «Социально-экономическое положение России (январь – август 2022 г.). URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-08-2022.pdf (дата обращения: 10.02.2023).

[2] *Там же*.

Сравнительная таблица заработных плат персонала в сфере ЖКХ и сфере строительства

Вакансия	Заработная плата	
	в ЖКХ, р.	в строительстве, р.
Инженер ПТО	30 000,00	70 000,00
Сварщик	30 000,00	60 000,00
Инженер по эксплуатации	40 000,00	100 000,00
Электрогазосварщик	40 000,00	80 000,00

Сост. по: *Сервис* по поиску работы hh.ru. URL: https://ekaterinburg.hh.ru/ (дата обращения 10.02.2023).

Также следует отметить низкий уровень квалификации вновь поступающих в сферу ЖКХ работников ввиду отсутствия программ обучения и переквалификации, отсутствия механизмов наставничества и обучения молодых специалистов.

Для решения выявленных проблем, целесообразно предпринять следующие действия:

1) разработать и реализовать на уровне муниципалитета инфраструктурные проекты для поддержания отрасли ЖКХ г. Екатеринбург и обеспечения сохранения рабочих мест, а также вклада в рост ВВП;

2) работать со студентами СУЗов и вузов. Предоставлять возможность прохождения учебной практики с дальнейшим трудоустройством;

3) организовывать внутреннее обучение для персонала;

4) пересмотреть условия труда, графики работы согласно ожиданиям соискателей;

5) пересмотреть уровень заработной платы.

В целом, сфера ЖКХ города Екатеринбурга имеет высокий потенциал роста за счет привлечения и повышения квалификации персонала, что в условиях структурных проблем в экономике особенно актуально.

Научный руководитель: *Г.Р. Корнова*

Библиографический список

1. *Каныгина О.В., Юдина А.Д.* Влияние цифровых технологий на построение информационной системы планирования и бюджетирования на предприятиях сферы ЖКХ // Журнал прикладных исследований. 2022. Т. 6, № 6. С. 466–472.

2. *Слабинский С.В.* Особенности оценки рисков в производственной деятельности промышленных предприятий // Экономика и эффективность организации производства – 2012: XVIII Международная научно-техническая конференция. URL: http://science-bsea.narod.ru (дата обращения: 10.02.2023).

Н.А. Чиглинцева
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Тенденции и перспективы кадрового обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса

Аннотация. Рассматриваются основные тенденции кадрового обеспечения на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, также выделены основные проблемы и предложены направления для их решения. Рассматриваемая тема является актуальной в современных условиях увеличения значимости предприятий данной сферы для нашей страны.

Ключевые слова: кадровое обеспечение; кадровый голод; старение персонала; старение кадров; стратегия кадрового обеспечения; тенденции развития кадрового обеспечения; перспективы развития кадрового обеспечения; оборонно-промышленный комплекс; кадры предприятия оборонно-промышленного комплекса.

Рассматриваемая тема «Тенденции и перспективы кадрового обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса» является актуальной в современных условиях увеличения значения предприятий данной отрасли для нашей страны в сложившейся ситуации. Особенностью функционирования предприятий оборонно-промышленного комплекса является: кадровый дефицит, снижение популярности рабочих специальностей, снижение производительности, уровень заработной платы находится на среднем уровне.

В представленной статье под кадровым обеспечением понимается система мер, направленных на привлечение, а также использование персонала с максимальной экономической эффективностью для предприятия, с учетом потенциала, способностей и интересов кандидатов в необходимом количестве для достижения поставленных стратегических задач [3, с. 125].

В процессе перехода от командно-административной экономики к рыночной, предприятия оборонно-промышленного комплекса для повышения и поддержания конкурентоспособности производимой продукции на рынке, должны реализовывать эффективную концепцию кадрового обеспечения, т.е. трудовые ресурсы играют одну из наиболее важных ролей в процессе осуществления хозяйственной деятельности.

У предприятий оборонно-промышленного комплекса значительная потребность в сотрудниках с высоким научным потенциалом. В России продолжает снижаться численность научных кадров: в 2021 г. количество занятых в сфере исследований и разработок сократилось на 2,4%,

до 663 тыс. чел.[1] Причиной снижения количества научных кадров является низкий уровень дохода на нижних ступенях научной деятельности, также необходимость дополнительных затрат в процессе научной деятельности.

После 1990-х гг. стал ощущаться дефицит инженерных кадров, основная причина реформирование образования на уровне среднего и высшего образования, также отрицательно влияет и снижение популярности рабочих профессий.

Ситуацию относительно дефицита кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса не спасает и соотношение заработная плата/уровень физической и умственной нагрузки сотрудника. Уровень заработной платы находится на среднем уровне или чуть ниже относительно средних данных по рынку труда, тогда как временные затраты на получение образования, осуществление непосредственно трудовой функции значительны, что снижает популярность данного направления среди молодежи [2, с. 86].

Проблема кадрового дефицита на предприятиях оборонно-промышленного комплекса решается за счет привлечения сотрудников с непрофильным образованием или с образованием ниже требуемого уровня, что в целом отрицательно сказывается на весь процесс осуществления хозяйственной деятельности [1, с. 105].

Моральный и физический износ оборудования оказывает косвенное влияние на обеспечение кадрами на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, так устаревшее оборудование снижает производительность труда, что приводит к снижению заработной платы; необходимость обновлять основные фонды увеличивает затраты предприятия, что в условиях ограниченных финансовых ресурсов приводит к сокращению фонда оплаты труда.

Основные тенденции кадрового обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса:

– сокращение молодых специалистов среди кандидатов/старение кадров;

– дефицит профильных специалистов на рынке труда;

– программа подготовки специалистов для предприятий оборонно-промышленного комплекса является морально устаревшей и не отвечает современным требованиям и технологиям;

---

[1] *Молодым* ученым нашли определение // Коммерсантъ. 2022. 9 сент. URL: https://www.kommersant.ru/doc/5549539#:~:text=В%20России%20продолжает%20снижаться%20численность,законодательство%20нормы%20об%20их%20господдержке.

– уровень оплаты труда находится на уровне ниже средне рыночного; высокие требования, предъявляемые к сотрудникам (квалификация, образование);

– большинство сотрудников не имеют профильного образования.

Перспективы кадрового обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса на краткосрочную перспективу:

– рост дефицита кадров на рынке труда по всем направлениям;

– снижение привлекательности рабочих специальностей для молодежи;

– недостаточный уровень образования у молодых специалистов (необходимость обучения и повышение квалификации).

Сегодня реализуется ряд мер, позволяющих изменить сложившуюся ситуацию на средне- и долгосрочную перспективу [4, с. 251].

Развитие дополнительного образования для детей в техническом и инженерном направлении, что позволяет развивать у ребенка познавательный интерес в необходимом направлении, формировать компоненты для выбора профессии с техническим уклоном. Данная мера позволит сократить дефицит кадров на рынке труда для предприятий оборонно-промышленного комплекса, первый результат можно ожидать не ранее чем через 15−20 лет.

Создание профильных кафедр, обучение молодых специалистов для определенного предприятия оборонно-промышленного комплекса, представление дополнительных мер поддержки студентов, осуществляющих научную деятельность.

Поощрение обучения и повышения квалификации сотрудников предприятий оборонно-промышленного комплекса. Реализация прочих мер, направленных на повышение производительности труда/увеличение фонда заработной платы.

Реализация мер направленных на популяризацию рабочих профессий среди молодежи. В качестве примера данных мер можно предложить социальную рекламу, мотивирующую потенциальных специалистов в выборе сферы деятельности.

В заключение исследования можно представить следующий вывод: В процессе перехода от командно-административной экономики к рыночной предприятия оборонно-промышленного комплекса для повышения и поддержания конкурентоспособности производимой продукции на рынке должны реализовывать эффективную концепцию кадрового обеспечения. У предприятий оборонно-промышленного комплекса значительная потребность в сотрудниках с высоким научным потенциалом. После 1990-х гг. стал ощущаться дефицит инженерных кадров. Ситу-

ацию относительно дефицита кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса не спасает и соотношение заработная плата/уровень физической и умственной нагрузки сотрудника. На сегодняшний день реализуется ряд мер, позволяющих изменить сложившуюся ситуацию на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Библиографический список

1. *Довгий В.И., Матвеев С.А., Медведев В.В., Охотин К.Г.* Комплексное развитие интегрированной системы кадрового и научного обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса в российской федерации // Высшее образование сегодня. 2019. № 2. С. 105−109.

2. *Каштанова Е.В., Сувалова Т.В.* Современные тенденции кадрового обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса России: проблемы системы подготовки кадров и пути решения // E-Management. 2021. № 4 (4). С. 86−96.

3. *Старостин А.М., Понеделков А.В., Филоненко В.И., Швец Л.Г.* От кадрового обеспечения инвестиционного развития – к инвестиционному обеспечению кадровой политики // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 9 (88). С. 125−129.

4. *Шихатов П.И.* Некоторые аспекты проблем кадрового обеспечения производственной отрасли // Вестник Международного института экономики и права. 2014. № 3. С. 251−259.

А.М. Шаньгина

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Некоторые особенности использования социальных сетей в HR-менеджменте

Аннотация. Рассматриваются некоторые особенности организации рекрутинга в социальных сетях. Приводится несколько направлений, в рамках которых компании могут осуществлять подбор персонала в социальных сетях, а также делается вывод о том, что рекрутинг в социальных сетях – это соответствующий требованиям современности метод подбора персонала.

Ключевые слова: рекрутинг; подбор персонала; социальные сети.

Любая организация начинается, прежде всего, с людей, поэтому важно организовать качественный подбор персонала.

Под подбором персонала понимается комплексная процедура, предполагающая изучение, оценку и привлечение кандидатов, наиболее соответствующих требованиям к конкретной вакантной должности [1].

Сегодня традиционные методы подбора персонала уходят в прошлое, в связи, с чем возникает необходимость в поиске новых актуальных нашему времени инструментов рекрутинга. К таким современным инструментам можно отнести социальные сети. Почему стоит обращаться к социальным сетям при поиске кандидатов на вакантную должность?

Социальные сети – это про масштаб. В начале 2022 г. в мире насчитывалось 4,62 млрд пользователей социальных сетей, что составляет 58,4% от общей численности населения[1]. В октябре 2022 г. число активных авторов в социальных медиа в России составило 62,2 млн[2].

Социальные сети – это доступно. Регистрация в социальных сетях, как правило, бесплатная, в связи, с чем делает поиск персонала более доступным для HR-менеджеров.

Сравнивая социальные сети с традиционными сервисами интернет-рекрутмента, отметим, что соцсети позволяют получить информацию о кандидате, которая не отображается в резюме, например, о личных предпочтения, его убеждениях и т.п. Это позволит оценить насколько тот или иной кандидат сможет влиться в коллектив. Дополнительная информация, полученная из социальных сетей, также позволит оценить, насколько целесообразно допускать кандидата до следующих этапов отбора.

Сегодня рекрутинг в социальных сетях может быть не только активным, когда мы целенаправленно ищем сотрудника на конкретную должность, но и пассивным. Что это значит? Речь идет о формировании HR-бренда компании социальных сетях.

Компании, которые занимаются ведением своих социальных сетей, получают преимущество среди своих конкурентов, не занимающихся ведением бизнес аккаунтов.

Ведение аккаунта компании в социальных сетях сформирует положительный HR-бренд фирмы, что позволит увеличить поток потенциальных работников при отборе персонала [2].

Наличие аккаунта позволит потенциальному кандидату на должность подробнее изучить жизнь компании, ее сотрудников, ее ценности и видении бизнеса. Все это позволит, в том числе отсеивать кандидатов на самой ранней стадии, так как кандидат, которому не близки ценности

---

[1] *Соцсети* 2022: Россия и мир – Часть 1 URL: https://corp.wtcmoscow.ru/services/international-partnership/analitycs/sotsseti-2022-rossiya-i-mir-chast-1/ (дата обращения: 05.04.2023).

[2] *Социальные* сети в России: цифры и тренды, осень 2022. URL: https://clck.ru/33aDHV (дата обращения: 05.04.2023).

и видение компании, просто не откликнется на вакансию в такой компании.

Тем не менее, надо помнить, что социальные сети помогают в подборе персонала не всегда. Работников отдельных отраслей там найти будет если не невозможно, то, по крайней мере, тяжело. Это касается, например, государственных служащих.

Обобщая выше сказанное, попытаемся выделить достоинства и недостатки социальных сетей в сфере подбор персонала.

К преимуществам можно отнести: стоимость размещения объявлений; огромный охват аудитории; возможность настройки таргетированной рекламы; молодой возраст аудитории.

Что касается недостатков, то можно выделить следующие: существенные временные затраты на поиск кандидатов и формирование HR-бренда компании; высокая конкуренция; ограниченность аудитории (некоторые люди просто не пользуются социальными сетями); риск взлома аккаунта.

Таким образом, социальные сети можно использовать как основной инструмент подбора персонала, так и как вспомогательный, что позволит конкретизировать информацию о кандидате. С учетом роста числа пользователей интернета и социальных сетей, их использование в сфере HR является все более и более актуальным.

Научный руководитель: *Н.О. Вербицкая*

Библиографический список

1. *Пичурин И.В*. Оценка эффективности социальных сетей как инструмента подбора персонала // Молодежная наука в XXI веке: традиции, инновации, векторы развития: материалы международной научно-исследовательской конференции молодых ученых, аспирантов и студентов (Оренбург, 21–22 апреля 2022 г.). Оренбург: Оренбургский институт путей сообщения – филиал СамГУПС, 2022. С. 250–253.

2. *Царева Н.А., Колпакова Т.А*. Рекрутмент: современные методы реализации // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2021. Т. 10, № 3 (36). С. 405−408.

Е.А. Шунько
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

HR-бренд как инструмент привлечения персонала

Аннотация. Рассматривается влияние актуальных технологий HR-брендинга и способы их применения, на их основе предлагается несколько способов создания положительного бренда работодателя и пути привлечения квалифицированного персонала и его удержания в компании-работодателе. Объясняется логика выбора места работы соискателем, и описываются преимущества компаний с внедренной технологией HR-брендига.

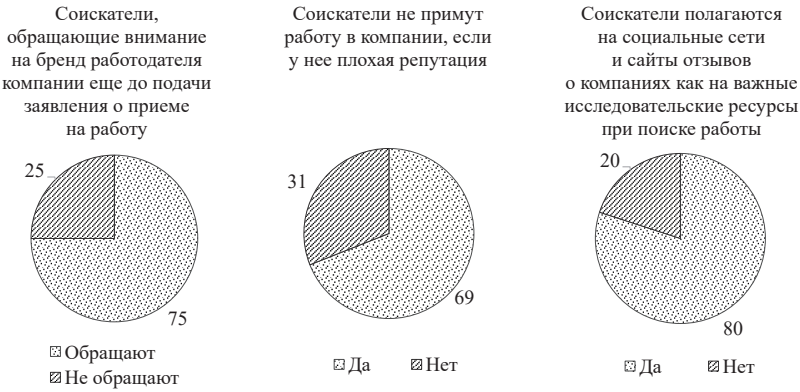
Ключевые слова: HR-бренд; HR-брендинг; привлечение персонала; бренд работодателя.

Любая компания, работающая в современном информационном пространстве, неизбежно столкнется с проблемой формирования вокруг себя определенного имиджа. Ее имидж формируется во всех сферах деятельности компании, в том числе в сфере управления человеческими ресурсами. Указанный имидж имеет название HR-бренд. Соответственно процесс управления брендом мы рассматриваем как HR-брендинг. Хорошее определение дает Мансуров, который определяет HR-брендинг как «комплекс целенаправленных мероприятий по формированию положительного имиджа работодателя с целью постоянного привлечения лучших из лучших специалистов в своей отрасли»[1].

Такой положительный имидж благоприятного скажется на репутации компании в качестве работодателя, что значительно повысит конкурентоспособность предприятия в целом. Наиболее желаемый для нас результат будет достигнут, когда потенциальные работники будут выражать мнение, говорящее об уникальных отличиях работодателя, и сделает последнего узнаваемым и привлекательным на рынке труда (см. рисунок).

Примечательно, что бренд работодателя существует вне зависимости от того, работала ли компании в этом направлении или нет, в особенности это применимо к крупным бизнесам, которые уже давно представлены на рынке. В обществе некое представление о компании формируется самостоятельно, без управляющего воздействия со стороны компании. Источниками возникновения подобного неконтролируемого имиджа может стать влияние сарафанного радио и слухов. Существенное влияние также оказывает интернет-пространство, где люди могут свободно выражать свое мнение.

[1] *Мансуров Р.Е.* HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. СПб.: Р.Е.:БХВ-Петербург, 2011. 210 с.



Исследование сайта Comparably, посвященного карьерной статистике[1]

При этом интернет-информация, как средство передачи информации о HR-бренде компании является, по моему мнению, наименее объективным. Более того, не исключено негативное влияние на HR-бренд со стороны конкурентов. Субъективности интернет-информации способствует множество факторов, от банально неверных представлений о компании, до намеренного введения в заблуждение потенциальных работников. По этой причине, не рационально пускать ситуацию с брендом работодателя на самотек. В этом контексте управление HR-брендом целесообразно рассматривать как прямую инвестицию в будущее компании (по крайней мере, в контексте ее обеспечения трудовыми ресурсами определенного качества). Разумеется, я исхожу из того, что ценовой фактор на рынке труда является крайне важным, однако, при этом решающим при смене работы данный фактор выступает преимущественно для рабочего персонала. Для специалистов эта проблема смены работы может рассматриваться несколько шире. Люди, находящиеся в поиске подходящего для них места работы, во многом ориентируются на популярный бренд, находящийся на слуху, а значит, именно бренд работодателя определяет, какие люди станут частью вашего бизнеса, и кто будет вносить вклад в его развитие.

[1] Источник: *Elevate* Your Employer Brand. https://www.comparably.com/company-tools.

М.А. Якушева
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Кросс-функциональный подход в системе управления персоналом

Аннотация. Рассматриваются подходы и актуальные исследования кросс-функционального взаимодействия в системе управления персоналом. Дается определение кросс-функциональных команд, приводятся факторы повышения и снижения эффективности работы кросс-функциональной команды. Описываются особенности кросс-функционального подхода в функциональном, процессном и проектом управлении.

Ключевые слова: кросс-функциональный процессы; кросс-функциональная команда и рабочая группа; эффективность работы кросс-функциональной команды.

В настоящее время в мире изменения происходят с огромной скоростью. Современные организации, вынужденные работать в условиях турбулентности, ищут новые инновационные методы управления, которые должны обеспечить оперативность реагирования на меняющиеся геополитические, экономические и социальные условия. Вопросы кросс-функционального взаимодействия новое трендовое явление в отечественной бизнес-среде, а сам феномен кросс-функционального взаимодействия (КФВ), как объект научного исследования, активно обсуждается в научной литературе.

В самом общем понимании кросс-функциональное взаимодействие – это альтернатива иерархической системе организации. Рабочей единицей в системе кросс-функционального взаимодействия принято считать кросс-функциональные команды (КФК) либо кросс-функциональные рабочие группы (КФРГ), временно объединяющие сотрудников разных подразделений для решения комплексных, многоаспектных вопросов, возникающих у организации [3]. Чаще такие команды являются дополнением к традиционной иерархической архитектуре компании.

Еще в 1950 г. компания Northwestern Mutual Life объединила специалистов разных отделов и фактически создала первую кросс-функциональную команду. Но, только с 80-х гг. XX века обозначился стабильный интерес к КФК, в то время, как во всех отраслях бизнеса, и в особенности в промышленном секторе, активно разрабатывались способы повышения эффективности управления [5]. Тогда же были описаны преимущества кросс-функциональных команд, такие как: единство действия; обмен знаниями и организационное обучение в командах; клиентоориентированность; повышение оперативности принятия решений в слож-

ных комплексных задачах; оптимизация уровней управления; воспитание культуры предпринимательства в организации.

Вопрос об эффективности КФК для бизнеса остается актуальной повесткой. В научной литературе описываются недостатки и ограничения в возможности применения КФК [3]:

– двойное подчинение функциональному руководителю и лидеру группы может существенно снижать результативность сотрудников;

– соперничество и конфликты между сотрудниками в КФК, особенно в случае противоречий в их ключевых показателях эффективности;

– уровень управленческих компетенций лидера оказывает существенное влияние на эффективность КФК;

– необходимость управления групповыми социально-психологическими эффектами, такими как конформизм, диффузия ответственности, возникновение группового мышления;

– увеличение затратной части проекта в случае привлечения внешних консультантов для организации и координации деятельности КФК.

Внушительный пласт актуальных исследований посвящен вопросам применения КФК в инновационном менеджменте [1; 4]. По мнению авторов, «наиболее существенные инновации бизнеса достигаются в межфункциональных сферах, а КФК является источником инноваций в организации» [2], что в долгосрочной перспективе обеспечивает большие экономические эффекты, чем суммарные затраты на формирование и поддержание результативности КФК.

Подходы к достижению целей кросс-функций активно разрабатываются в рамках процессного и проектного подхода к управлению. С внедрением технологий Agile начался еще один виток в развитии процессного подхода и пристальный интерес к КФК. Процессное управление систематизирует кросс-функциональную работу, а кросс-функциональные команды становятся основой культуры эффективности данного подхода. В проектном подходе работа КФК является одним из основополагающих способов вовлечения персонала в реализацию целей проекта.

Безусловно, у каждого подхода управления есть свои плюсы и минусы и применение одного или иного подхода управления определяется спецификой деятельности компании, целями организации, однако построение бизнес моделей на основе кросс-функционального подхода сегодня активно используется в стратегическом, финансовом планировании, а кросс-функциональные рабочие группы и команды все чаще внедряются в инновационных компаниях машиностроительного и металлургического сектора, приборостроения, разработке программного обеспечения, консалтинговых услуг и др.

Кросс-функциональные команды наиболее результативный механизм ответа на быстро изменяющиеся потребности современного рынка, что обуславливает интерес к данной форме организации труда в системе управления персоналом.

Библиографический список

1. *Беляк О.Ю*. Кросс-функциональные команды как агенты продвижения инноваций компаний в условиях коронакризиса // Жизнеспособность экономических теорий: проверка порядком и хаосом: сб. науч. ст. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2022. С. 177−196.

2. *Крамин Т.В*. Межфункциональные управленческие команды в системе управления стоимостью компании // Вестник Чувашского университета. 2006. № 4. С. 251−255.

3. *Плотников М.В., Волкова Е.В*. Факторы группового мышления в деятельности кросс-функциональных рабочих групп // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2019. № 3 (55). С. 74−84.

4. *Соловьева И.А., Мостовщикова И.А*. Модель формирования эффективных команд для реализации инновационной деятельности предприятия // Journal of New Economy. 2021. Т. 22, № 2. С. 110−133.

5. *Фролова М.В*. Реализация модели кросс-функционального управления в распределенных трудовых коллективах // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2015. Т. 17, № 2-5. С. 1166−1169.

Направление 21. Мир человека: исторические и культурные измерения конкурентоспособности

А.О. Белоусова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Внутриличностный конфликт

Аннотация. Рассматривается феномен внутриличностного конфликта, дается обзор причин внутренних конфронтаций, анализируется их положительное и отрицательное значение в жизни человека.

Ключевые слова: личность; внутриличностный конфликт; формирование личности; личностный кризис.

Внутриличностный конфликт представляет собой трудно разрешаемое противоречие, происходящее внутри личности. Он переживается индивидом как серьезная проблема, которая требует скорого разрешения, и способен одновременно ускорить процесс саморазвития, вынудив личность мобилизовать собственный потенциал, и нанести вред индивиду, затормозив процесс самопознания и загнав в тупик самоутверждение [2]. Внутриличностный конфликт возникает в условиях, когда в человеческом разуме между собой сталкиваются равновеликие по значимости и противоположные по направленности интересы, влечения, потребности.

Одним из инструментов гармонизации личностного развития является конструктивно преодолеваемая внутриличностная конфронтация. Субъект способен сформировать и распознать свою личностью лишь при помощи разрешения внутреннего противостояния и внутриличностных конфликтов, это противоборство может помогать выработке адекватной самооценки, которая, в свой черед, способствует личностной самореализации и самопознанию. Деструктивными или негативными считаются внутренние конфликты, которые обостряют расщепление личности, переходят в кризисы либо способствуют формированию реакций невротического характера.

Почему возникают внутриличностные конфликты? Чаще всего, это происходит, когда человек сталкивается с трудным жизненным выбором, от которого зависит не только его будущее, но и будущее близких людей. Обычно подобный конфликт возникает в результате неудовлет-

воренности, беспокойства или страха [3, с. 67] Одна часть личности желает сделать одно, вторая – другое, и в результате происходит борьба, которая может длиться очень долго. Для управления внутриличностным конфликтом необходимо научиться слушать себя и понимать свои потребности. Важно уважать свои эмоции и искать выход из противоречий, которые возникают внутри себя. Внутриличностные конфликты также могут возникать в процессе принятия решений. Например, когда мы не знаем, какое решение принять, находимся в поиске ответа или решения проблемы, но одновременно опасаемся возможных последствий этого решения.

Существует несколько основных типов внутриличностных конфликтов:

– конфликт ценностей. Конфликт ценностей возникает, когда наши личностные ценности конфликтуют между собой или с ценностями окружающих нас людей.

– конфликт желаний. Конфликт желаний происходит, когда наши желания и потребности противоречат друг другу или несовместимы.

– конфликт переживаний. Конфликт переживаний возникает, когда мы не можем принять свои чувства и переживания, и они противоречат нашему желаемому поведению.

– конфликт ролей. Конфликт ролей – это противоречие между различными ролями, которые мы играем, например, между ролями родителя и работника, друга и партнера [1].

Внутриличностный конфликт становится наиболее опасным, когда он переходит во внешний конфликт, то есть приводит к агрессии, конфликтам в отношениях с другими людьми или к депрессии и тревоге. В этих ситуациях нам необходимо научиться управлять внутренним конфликтом и не допустить его преобразования во внешний. Нужно понимать, что это состояние является естественной и нормальной составляющей жизни каждого человека, важно быть открытым к своим мыслям и чувствам, и уметь принимать решения, которые будут соответствовать собственным ценностям. Лучше всего использовать следующие методы для управления внутренним конфликтом: самоанализ и медитация.

Научный руководитель: *А.В. Сарапульцева*

Библиографический список

1. *Козырев Г.И.* Введение в конфликтологию. М.: Владос, 1999. 248 с.

2. *Курбатов В.И.* Конфликтология. Ростов на/Д: Феникс, 2005. 470 с.

3. *Рыбченко Т.В., Сарапульцева А.В.* Культура семьи и семейных отношений. Екатеринбург: УрГЭУ, 2013. 89 с.

А.А. Булдакова
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Философия любви (Г. Чепмен)

Аннотация. Рассмотрены существующие способы выражения и переживания любви по мнению Гэри Чепмена их сущность и влияние на романтические отношения. На примере представлена важность понимания языков любви партнера, а также последствия, к которым может привести их игнорирование.

Ключевые слова: язык любви; чувства; философия любви; идеализация партнера.

Философия и психология любви, на мой взгляд, чрезвычайно интересны. Когда люди влюбляются, они начинают идеализировать своего партнера. В такие моменты им кажется, что человека лучше не существует в мире. Становится абсолютно неважно, что, возможно, он эгоист, лицемер, а также очень жестоко обращается с окружающими. Все это не имеет значения, когда просыпается искренняя вера в то, что человек предначертан им самой судьбой. Буквально начинают жить этой мыслью. Как же становится больно, когда приходит понимание, что фантазии о партнере не совпадают с действительностью. Чувства, переполняя и вдохновляя, не дают сразу разглядеть эту реальность. В сложившихся обстоятельствах некоторые могут не заметить, насколько сильно эмоционально привязываются. Они не отдают себе отчет в своих действиях.

Как поступают в ситуации, когда после периода очень сильной эмоциональной встряски, возвращаются в реальный мир и понимают, что все не так, как было в мечтах о прекрасной будущей совместной жизни? Уже начинают обращать внимание не только на положительные, но и на отрицательные качества человека. Очень часто возникают ссоры без повода, разногласия мешают нормально коммуницировать. Становится непонятно, как вести себя в данный момент времени. Вроде бы любят человека, но уже не могут игнорировать все его недостатки. На этом этапе многие приходят к единственному решению – отпустить друг друга, объясняя это тем, что они слишком разные, чтобы оставаться вместе. А чувства – это было просто помутнение в сознании. Более сложный путь – разобраться, почему возникают недопонимания, постараться довериться любимому человеку и решить проблему. Может быть причина в том, что партнеры говорят на разных языках любви, поэтому не могут понять друг друга. Стоит лишь приложить усилия, разобраться в этой теме и постараться найти выход вместе, а не делать поспешные выводы, о которых потом придется жалеть [1, с. 82].

Чтобы стало понятнее, о чем я упоминала ранее, расскажу об основных способах выражения и переживания любви, которые стали мне известны после прочтения книги Гэри Чепмена «Пять языков любви. Как выразить любовь вашему спутнику». Они помогли многим семейным парам избежать развода и достигнуть взаимопонимания в отношениях друг с другом.

Язык любви № 1: Слова. Достаточно распространенный способ донести до человека свои чувства. Просто сказать. Но это не значит, что фраза «Я тебя люблю» передает всю суть этого языка любви. Он скорее заключается в словах ободрения, добрых словах, комплиментах, желании говорить партнеру приятные вещи. В слова, разговоры человек закладывает глубокий смысл, свои чувства.

Язык любви № 2: Время. Когда-нибудь задумывались, что время, проведенное с возлюбленным, никогда не вернуть? То есть, те минуты, часы, дни потратить на занятие другим делом не получится. Конечно, человеку, язык любви которого – время, приятно осознавать, что партнер сделал выбор в его пользу, когда решал, как провести эти безвозвратно ушедшие мгновения жизни. Для него это является главным показателем романтических чувств [2].

Язык любви № 3: Подарки. Этот язык любви заключается не в том, чтобы тратить огромное количество денежных средств на сюрпризы для своего спутника. Подарки могут быть очень простые, возможно, сделанные своими руками. Все дело не в цене, а в том, что человек думает о своем возлюбленном в процессе подготовки подарка, хочет порадовать его.

Язык любви № 4: Помощь. Очень сложно справляться одному, если есть огромное количество заданий, дел, планов. Порой просто хочется, чтобы кто-нибудь взял и сделал все сам или хотя бы просто помог. Если любимый человек, готов пойти на это, то так он выражает искренние чувства. Ему не жалко тратить силы, чтобы сделать приятно своему партнеру.

Язык любви № 5: Прикосновения. Ощущая теплоту рук, шероховатость кожи человек чувствует себя любимым. Он готов проводить целую вечность в объятиях своего возлюбленного. Тактильность является важной составляющей взаимоотношений. Через прикосновения человек передает все то, что он чувствует, когда находится рядом со спутником. Его не покидает желание прикоснуться к своему объекту обожания при любой мысли о нем [2].

Для хороших, продолжительных взаимоотношений с партнером необходимо понять его родной язык любви и постараться именно на нем

доносить до человека свои чувства. Если в ответ также будете поступать нужная доза любви, то не возникнет желания расстаться друг с другом. Будет достигнуто взаимопонимание. Какие-либо недостатки в партнере уже не будут казаться такой большой проблемой. В таком случае есть вероятность стать не просто влюбленной парой, а самыми близкими и дорогими друг другу людьми.

Научный руководитель: *А.В. Сарапульцева*

Библиографический список

1. *Сарапульцева А.В*. Лики любви: философское измерение // Духовно-нравственный мир Евразии. Екатеринбург: УрГЭУ, 2013. С. 81−88.

2. *Чепмен Г*. Пять языков любви. Как выразить любовь вашему спутнику. М., 1992. 266 с.

А.В. Воронова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Критерии успеха и креативное поведение

Аннотация. Рассматриваются особенности креативного поведения в условиях нарастающей конкуренции и определены критерии успеха в разных сферах деятельности. Приведены доказательства, что креативное мышление и поведение помогают человеку достигать поставленных целей намного быстрее и продуктивнее из-за поисков и применения нестандартных подходов решения проблем.

Ключевые слова: креативность; креативное мышление; интеллектуальные эмоции; критерии успеха.

Креативность в современном мире играет важную роль в развитии разных сфер жизни общества. Данная характеристика делает нашу жизнь более полноценной и красочной. Чтобы лучше разобраться в этом, следует обратиться к определению термина «креативность».

Креативность – это способность создавать и находить новые оригинальные идеи, отклоняясь от принятых схем мышления, успешно решать стоящие задачи нестандартным образом. С помощью развития креативного мышления можно находить еще больше путей решения проблемы, что позволяет добиться быстрых и качественных результатов.

Креативное мышление имеет ценность во многих динамичных жизненных сферах, где развита конкуренция. Например, наука, культура, политика, бизнес. Оно является основой креативного поведения человека. Если креативное мышление – это мыслительный процесс, то кре-

ативное поведение включает в себя этот процесс, а также воплощает идеи в реальные условия существования.

Креативный человек отличается от других тем, что обладает определенными преимуществами, которые позволяют добиться определенного успеха. Например, Джеймс Кэмерон, обладая креативным мышлением, на протяжении десяти лет создавал фильм «Аватар», который сейчас пользуется огромной популярностью и обладает большой фанатской базой. Кроме этого, в период создания фильма были использованы новые на тот момент информационные технологии, что и является проявлением креативного поведения и дает то самое преимущество.

Я считаю, что креативное мышление следует развивать в себе, потому что это необходимо в любых сферах в современном мире. Докажу это на следующих примерах. В бизнесе креативное мышление и поведение необходимо на всех этапах развития, начиная от создания концепции до вывода собственного проекта на рынок. Если рассматривать креативное мышление в бытовом плане, то можно вспомнить о домашних делах, таких как готовка. Если у вас не хватает ингредиентов для приготовления одного из блюд, то вы не идете сразу в магазин, а придумываете новый рецепт, добавляя или исключая определенные компоненты.

Креативное мышление проявляется практически во всех психических процессах человека, в его чувствах и ощущениях. Креативность и творческий взгляд характеризует личность в целом, отдельные ее стороны, продукты деятельности или процесс их создания. В чувствах креативность проявляется в утонченности и тонкости, а также широкой и разнообразной гамме переживаний, в высоком уровне развития интеллектуальных эмоций, возникающих у человека в процессах мышления и воображения. Например, креативный человек, развивая свои способности, может добиваться определенного успеха в разных сферах. Его креативное мышление и поведение позволяет ему достигать поставленных целей намного быстрее и продуктивнее из-за поисков и применения нестандартных подходов решения проблем.

Основой успеха любого креативного человека является способность не выйти из этого состояния творчества и креативности. Под ударами судьбы и трудностями жизни, не все могут сохранить это состояние и меняют его на повседневные нужды, сходят к рутине, однообразию. После чего становятся, как все, хотя имели возможность обогатить людей, своими нестандартными решениями и потоками мыслей. Поэтому нужно контролировать себя в этом и держаться всегда в творческой направленности даже в малых ее проявлениях. Например, смена привычек. Одна из распространенных вещей – это смена маршрута до дома.

Если раньше вы ходили по одному пути, то попробуйте сменить его, и вы почувствуете изменение. Да, оно будет не таким глобальным, как хотелось бы, но это первый шаг к развитию. Также можно пробовать делать то, чем раньше никогда не занимались или даже боялись начать. Например, рисовать, создавать бизнес-план, написать стихотворение. Самое главное – это начинать с маленьких шагов, поэтапно развиваясь и наполняясь креативной энергией. Только постепенные и обдуманные шаги приведут творческого человека к успеху.

Существует множество различных критериев успеха креативного человека. Я решила составить свой список критериев исходя из личного опыта. При их развитии внутри себя человек с легкостью может находить подходы и решения для любых задач. Да, не всегда решение будет приходить быстро, но оно того стоит.

Первый из критериев, который я выделила для себя – это хорошо развитые гибкие и жесткие навыки (hard and soft skills). Сюда входит постоянное совершенствование знаний в той сфере, в которой работаешь, самообучаемость. Кроме этого, стрессоустойчивость, способность коммуникаций с абсолютно разными людьми, наличие развитого эмоционального интеллекта и критического мышления и, конечно же, сюда относится креативность. Эти перечисленные навыки помогут стать отличным специалистом в любой сфере.

Следующий критерий – это умение выхода из зоны комфорта и небоязнь это делать, свобода от рамок. Многие люди настолько привыкают к постоянству и однообразию, что не хотят что-либо менять, им комфортно оставаться в этой среде. Если в их жизни что-то меняется, то они испытывают дискомфорт и страх. Но для креативного человека это возможность развития, нахождения новых путей получения знаний и информации. У творческих личностей в целом нет однообразия в жизни, они постоянно двигаются вперед.

Заключительный критерий, который я выделила для себя, это выработка насмотренности для вдохновения. Это проявляется в том, что креативный человек постоянно пытается найти то, что его может вдохновлять. Это могут быть цитаты из книг, эпизоды из фильмов, явления природы, люди неважно. Главное, что творческая личность запускает в себе креативный процесс путем вдохновения от абсолютно разных моментов. Это один из моих любимых критериев, потому что я люблю искать моменты, которые могут как-то затронуть меня и в дальнейшем вдохновить на что-то большее.

Следует сказать, что, соблюдая все вышеперечисленные критерии, можно достигнуть определенного успеха и развить в себе креативное

мышление и творческие способности. Это поможет в дальнейшем быть более развитым человеком в разных сферах и нешаблонно мыслящим специалистом, который будет востребован на рынке.

Подводя итог, можно сказать, что креативное мышление необходимо развивать и чем раньше, тем лучше. Тогда появится возможность находить решения проблем даже в тех случаях, когда это, казалось бы, невозможно. Но, посмотрев на ситуацию под другим углом, решение сложной ситуации будет на поверхности.

Научный руководитель: *Л.А. Коноплева*

Библиографический список

1. *Ароян Н.* Творческое мышление в системе понятий современной психологии // Wisdom. 2014. № 16. С. 118–125.

2. *Дрешер Ю.Н.* Креативность и интеллект. Книга 1. Креативное мышление. Развитие творческих и аналитических способностей: учеб.-метод. пособие. М.: Литера, 2012. 160 с.

3. *Коноплева Л.А.* Гуманитарные аспекты информационной безопасности: учеб. пособие. Екатеринбург: УрГЭУ, 2021. 162 с.

4. *Лебедева Н.М., Бушина Е.В.* Влияние ценностей и мотивации личности на креативное поведение и отношение к инновациям // Психология в экономике и управлении. 2015. № 1. С. 23–35.

5. *Ходжиев Р.Б., Норбоева Д.О.* Креативное мышление – важный фактор социального развития // Вестник науки и образования. 2021. № 10 (113). С. 76–79.

6. *Якутина О.И.* Креативный интеллект успеха: анализ креативности и мотивации достижений // Научная мысль Кавказа. 2019. № 3. С. 23–29.

Д.А. Кайсина

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Семья: прошлое и настоящее

Аннотация. Рассмотрена традиция отечественной семьи в период с XVIII по XXI век. Выделена специфика семьи, отношений между родственниками в эти периоды, а также дан обзор изменения семейных ценностей.

Ключевые слова: семья; семейные ценности; семейные отношения.

Семья – группа людей, связанных межличностными отношениями такими как супружество, родительство, родство, совместное домохозяйство. Семья выполняет важнейшие социальные функции, играет особо значимую роль как в общественном развитии, так и в жизни человека [2]. XVIII век стал определяющим этапом развития семейных отно-

шений в России, потому что в стране проводилось большое количество реформ в этой сфере[1]. До этого периода супружеские отношения строились на основе богослужебных правил, а во время правления Петра I семья становится частью государственной структуры. Само понятия «семья» являлось очень объемным, потому что в состав семьи часто включались все, кто проживал в доме.

Теперь рассмотрим семью в конце XVIII и начале XIX века. Самым распространенным видом семьи того времени были многодетные семьи. Также, к числу членов семьи причислялись абсолютно все родственники, которые имели право вмешиваться в воспитание детей. Отличительной чертой воспитания детей того времени являлось то, что наказания ребенка были нормой. Считалось, что «детская натура по существу зла и необходима усиленная борьба с заложенными в душе ребенка зачатками пороков» [1, с. 26]. Таким образом, отношения между родителями и детьми были в духе управления-подчинения.

События конца XIX – начала XX века серьезнейшим образом отразились на состоянии семьи. К сожалению, среди мужчин стало распространяться пьянство, картежничество. Из-за этого женщины были вынуждены брать руководство семьей в свои руки. Младшее поколение также затронули экономические проблемы. Так, для девушек замужество становилось более проблемным, как из-за отсутствия у них приданого, так и из-за постоянно уменьшающегося стремления мужчин вступать в брак. Поэтому в таком случае девушки выбирали учебу или самостоятельный заработок, как способ выживания. Также, все больше и больше становилось тех, кто формально не вступил в брак, но при этом жили семьей. Среди них были и холостые, и те, кто уже состоял в браке, но не мог развестись по церковным законам. Таким образом, во второй половине XIX века большое влияние на семью оказали реформы. Разрушение привычного уклада повседневной жизни повысило уровень социальной нестабильности в обществе, что в итоге привело к революции [3].

В начале XX века самым распространенным типом семьи была традиционная крестьянская семья, но уже спустя несколько десятилетий доля городских жителей становилась все больше и больше. Из-за этого число городских семей увеличивалось, большая часть рабочей силы перемещалось в несельскохозяйственные отрасли. Благодаря этому произошел стремительный рост уровня образования среди мужчин, женщин и детей, что и стало одним из ключевых особенностей семьи того пе-

[1] *Динамика* семейных отношений в России с XVIII по XX века // Студопедия. 2015. 8 марта. URL: https://studopedia.ru/6_42993_dinamika-semeynih-otnosheniy-v-rossii-s-XVIII-po-XX-veka.html.

риода. Из-за этого резко увеличились затраты на обучение и воспитание каждого ребенка. Теперь же потребности семьи главным образом зависят от количества и возраста его членов, что и привело к снижению рождаемости в России. Из-за этого увеличивается процент маленьких семей и уменьшается доля многодетных семей. Одной из основных причин является низкая обеспеченность жильем. Итак, к началу XXI века в России самыми часто встречающимися стали три разновидности семьи: 1) муж и жена без детей или с детьми; 2) один из родителей с детьми; в) муж и жена с детьми или без детей с другими родственниками [1].

Сейчас же, в XXI веке, современная семья имеет достаточно отличительных черт. Кроме экономической функции, она отличается и коренным изменением в социально-психологической функции. Ядром современной семьи является муж, жена и дети. Если раньше большинство решений принимал мужчина в семье, то сейчас права мужчины и женщины одинаковы. Также, в современной российской семье работают и муж, и жена. Для такого союза характерна высокая степень гибкости семейных ролей. Теперь почти не существует разделение обязанностей по гендерному признаку. Стоит отметить, что в XXI веке многие молодые люди не спешат создавать семью. Это объясняется тем, что большинство из них желает сначала создать карьеру, завершить образование и так далее. Очень острой проблемой современной семьи является большое количество разводов. По статистике в большинстве случаев инициатором развода становится женщина, в семье которой мужчина не принимает участие в домашних делах. Кроме этого, по-прежнему сохраняется малодетность семей. Около 90% всех семей в России занимают место семьи с одним или двумя детьми. Таким образом, негативное влияние на создание семьи в современной России оказывают тяжелое материальное положение, жилищная проблема и межличностные отношения между супругами.

Научный руководитель: *А.В. Сарапульцева*

Библиографический список

1. *Веременко В.А*. Российская семья второй половины XIX – начала XX в.: этапы модернизации // XX юбилейные Царскосельские чтения: материалы междунар. науч. конф. (Санкт-Петербург, 20–21 апреля 2016 г.). Т. 1. СПб.: Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина, 2016. С. 25−30.

2. *Рыбченко Т.В., Сарапульцева А.В.* Культура семьи и семейных отношений. Екатеринбург: УрГЭУ, 2013. 89 с.

3. *Филина А.И*. Особенности воспитания в дворянских семьях XVIII–XIX века // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 2. URL: https://human.snauka.ru/2017/02/16739.

А.В. Кельчин
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Что произошло с Советским Союзом: распад, развал, крушение?

Аннотация. Цель данной работы – выявление основных точек зрения, существующих в современной историографии по проблеме причин прекращения существования СССР.

Ключевые слова: историография; распад СССР; факторы дезинтеграции.

В современной историографии отсутствует консенсусное понимание того, что же произошло с Советским Союзом: распад, развал, крушение? Насколько это событие, названное величайшей геополитической катастрофой XX века, определялось объективными историческими причинами или было вызвано сочетанием случайных, субъективных факторов. Среди различных мнений и трактовок следует выделить три основные позиции исследователей.

Первая позиция объединяет ученых, которые уделяют внимание воздействию внешних сил, а именно экономическим, политическим, информационным воздействиям, которые предпринимало правительство США во время Холодной войны [4; 6]. Они полагают, что США, стремясь оказать влияние на Советский Союз, предполагали полное уничтожение советского социализма, хотели расчленить СССР и сделать, все образовавшиеся на его месте политики, зависимыми от Атлантической цивилизации, фактически, прекратить существование Российской цивилизации, следовательно, именно американская геополитика убила Советский Союз, и изучение причин краха СССР невозможно вне контекста политики США.

Вторая группа ученых решающей причиной гибели Советского Союза называет провал августовского путча 1991 г. [1; 3; 5], из-за которого ускорился процесс разрушения страны, приведший к падению Советской власти. Ослабление центральной власти, отказ КПСС от монопольной идеологической и политической роли, повлекли за собой распад советской империи, поскольку в это время, в стране назревали национальные конфликты, некоторые из которых можно было предотвратить, но представители национальных элит рвались к власти, что и погубило советское государство.

Третья группа исследователей на первый план выдвигает субъективный, личностный фактор – борьбу за власть и конфликты между М.С. Горбачевым и Б.Н. Ельциным, личные амбиции которых не по-

зволили выработать согласованную политику по преодолению кризиса и сохранения единства страны в новой конфигурации (Союзный договор). Ведущие политики и их политические команды не смогли договориться между собой и прийти к консенсусному решению. Эти разногласия и погубили Советский Союз [2; 7].

Анализ вопроса о том, что же случилось с СССР, показал, что причины этого события лежат в трех плоскостях: распад, развал, крушение. На СССР оказывалось постоянное геополитическое и геоэкономическое давление, усугубляя внутренние проблемы и противоречия, которые охватывали все стороны жизни страны. При этом произошла дезинтеграция единого политического пространства, представители элиты ставили первоочередной целью не спасение государства, а возможность реализации личных амбиций. Возрастало число национальных конфликтов, углублялись социально-экономические проблемы, снижался уровень жизни населения. В совокупности все эти факторы привели к прекращению существования Советского Союза.

Научный руководитель: *А.В. Трофимов*

Библиографический список

1. *Безбородов А.Б.* Перестройка и крах СССР. СПб.: Норма, 2010. 216 с.

2. *Медушевский А.Н.* Перестройка и причины крушения СССР с позиций аналитической истории // Российская история. 2011. № 6. С. 3–30.

3. *Мирский Г.И.* Еще раз о распаде СССР и этнических конфликтах // Мировая экономика и международные отношения. 1997. № 2. С. 12–22.

4. *Серебрянников В.В.* Мировая Холодная война второй половины XX века: к 10-летию разрушения СССР // Социально-гуманитарные знания. 2002. № 1. С. 205–223.

5. *Трагедия* великой державы: национальный вопрос и распад Советского Союза. М.: Социально-политическая мысль, 2005. 600 с.

6. *Швейцер П.* Победа. Роль тайной стратегии Администрации США в распаде Советского Союза и социалистического лагеря. М.: АВЕСТ, 1995. 463 с.

7. *Шевякин А.П.* Кто готовил развал СССР. М.: Алгоритм, 2017. 445 с.

К.А. Лебедева
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Эффективность методов диагностики личностной креативности

Аннотация. Рассматриваются методики диагностики личностной креативности и их основные недостатки. Аргументированы несовершенства методик реальными примерами. Сделан вывод о наиболее качественном способе диагностики личностной креативности.

Ключевые слова: креативность; личностная креативность; методики диагностики личностной креативности; антропоцентричность.

Под креативностью понимают творческие способности индивида, для которых характерна готовность к созданию новых идей, отличающихся от традиционных схем мышления [1]. По пирамиде А. Маслоу креативность является творческой направленностью, которая присуща всем с рождения, но из-за воздействия внешней среды теряема большим количеством индивидов.

Креативность не способна в полном объеме отразить все элементы творчества, в связи с этим, проводя диагностику уровня креативных способностей, следует рассматривать ее как совокупность элементов и оценивать уровень развития каждого из них в отдельности.

Проведя анализ различных методик диагностики личностной креативности, выяснилось, что все имеющиеся на данный момент времени диагностики делятся на две группы. Личностная креативность рассматривается авторами первой группы как познавательная творческая деятельность, основу которой составляют реальные достижения, когнитивные способности и интеллект. Во второй группе авторы идентифицируют креативную личность как совокупность индивидуальных творческих способностей.

Возникает проблема, заключающаяся в том, что на первый взгляд достаточно сложно определить является ли методика диагностики личностной креативности эффективной или нет. На мой взгляд, данные методики должны брать во внимание различные характеристики креативности, лишь в этом случае методика будет эффективной.

Всем известные тесты Дж.П. Гилфорда, Э.П. Торренса и их последователей обладают рядом недостатков, обусловленные тем, что они активизируют не креативность индивида, а его интеллект[1]. В них оригинальные ответы не всегда совпадают с редкими. В связи с этим

[1] *Диагностика* креативности // PSYERA. 2020. 15 мая. URL: https://psyera.ru/diagnostika-kreativnosti_14347.htm.

в данных тестах, как и в обычных тестах на уровень интеллекта, диагностируется IQ.

Данную позицию можно аргументировать несколькими примерами. Так, учась в школе, я и мои одноклассники часто проходили различные тесты, устраиваемые психологом нашей школы. Среди них были и тесты на определение уровня развития креативности и творческих способностей. Результаты данного теста неоднократно показывали, что школьники, имеющие определенные таланты, такие как вокальные данные, способности к танцам, рисованию и проявляющие себя креативно на уроках, набирали меньшее количество баллов, чем тем школьники, для которых было характерно стандартное мышление.

Приведу еще один пример смоделированной, но жизненной ситуации. Различные методики диагностики личностной креативности часто применяются на собеседованиях при приеме на работу, особенно на должности, связанные с креативом, например, копирайтер, маркетолог, дизайнер и прочие. Но некоторые работодатели, используя распространенные тесты, всего лишь определяют уровень IQ потенциального работника, не учитывая, что креативные проявления могут быть спонтанными. В результате человек получит отказ, а работодатель лишится ценного сотрудника, который мог бы принести компании дополнительную прибыль, проявив свой креатив при иных обстоятельствах.

Исходя из поставленной проблемы, можно сделать вывод, что диагностику личностной креативности следует проводить согласно определенным принципам. Во-первых, необходимо помнить, что отдаленности от шаблонов является главным показателем креативности. В процессе диагностики в первую очередь должны замеряться такие показатели, как шаблонность и стереотипность мышления. Их можно проверить посредством использования образов, а также слов в ассоциативной связи. Во-вторых, диагностики, целью которых является определение уровня интеллекта, не могут определить уровень развития креативности. Это объясняется тем, что их цель – как можно точнее и быстрее найти правильное решение.

Все имеющиеся на данный период времени методики диагностики креативности не способны в полной мере отразить уровень сформированной креативности. присущих креативному мышлению инструментов, позволяющих определить социальные последствия, проявляющихся в содействии формированию личности. На наш взгляд, они не учитывают принцип антропоцентричности, при котором креативность может проявиться в определенных условиях [2]. Еще один их недостаток – многозначность толкования результатов. Эти два фактора спо-

собствуют значительному снижению уровня объективности методик. Но вопреки недостаткам тестовые методики диагностики личностной креативности активно используются различными профессионалами. Они имеют место быть при условии совмещения нескольких различных тестов, что поспособствует изучать креативность с различных аспектов.

Важным моментов является то, что низкие показатели уровня креативности при ее диагностировании вовсе не означают, что у человека отсутствуют способности к креативности. Проявление креативных способностей бывают спонтанными и неподвластными регуляции.

Научный руководитель: *Л.А. Коноплева*

Библиографический список

1. *Ильин Е.П.* Психология творчества, креативности, одаренности. СПб.: Питер, 2009. 434 с.

2. *Коноплева Л.А*. Гуманитарные аспекты информационной безопасности: учеб. пособие. Екатеринбург: УрГЭУ, 2021. С. 10–12.

Д.К. Наливайко

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Фундаментальные подходы и предмет философии права

Аннотация. Рассматривается право как объект философского анализа, выделяются основные подходы к праву в истории философии в рамках формирования философии права.

Ключевые слова: право; естественно-правовой подход; позитивистский подход; философия права.

Право является значимой частью жизни человека. В юридическом смысле подразумевается именно позитивное право, а естественное право, также представляющее систему норм, возникает раньше. Появление права, как системы норм, связано с возникновением государственности. Система права формируется постепенно, и на каждом этапе своего развития имеет определенную специфику, которая складывалась в зависимости от исторических особенностей, религии, экономического уровня развития конкретного общества и т.д. В разные века право, определенно, представляло собой необходимую систему мер или норм для регулирования отношений людей друг с другом и с государством. Сегодня право представляет собой систему, состоящую из правовых норм, которые

являются общеобязательными. Так как право является неотъемлемой частью жизни каждого человека, оно оказывает существенное влияние на все сферы жизни, но результат влияния зависит как от субъективных, так и объективных факторов.

Юриспруденция, в полном смысле слова, и как гуманитарная наука, в частности, тесно связана с социологией, политологией, психологией и особенно с философией. Стоит отметить, что философия права – это дисциплина, образованная в результате совмещения предметов философии и юриспруденции, рассматривающая самые общие мировоззренческие основы права, законы и исторические особенности функционирования правовой системы, природу власти и государства.

Современная философия права изучает право, учитывая разные аспекты:

– причины его происхождения;
– сущность (природу права);
– основные его принципы, смысл, предназначение и т.д.

Философия права является составной частью теории права, хотя ранее две этих дисциплины объединяли в одну. Они имеют общий объект исследования – правовая реальность, но различаются предметом исследования. Философия права стремиться отыскать смысл права в жизни общества, расценивает право таким, какое оно должно быть [1, с. 81].

Насущный вопрос философии права и юридической науки: «Что есть право?» не терял своей актуальности многие века, начиная с античности, и продолжает быть одной из основных тем дискуссий среди политиков, историков, философов, а главное – простых граждан. Софисты – первые, кто в истории философии занимался активной разработкой и продвижением естественно-правового подхода. По естественному праву – все свободны и равны, права человека являются неотчуждаемыми. Естественное право, в отличии от позитивного, может существовать независимо от закрепления в каких-либо источниках. Одним из основных представителей теории естественного права в философии был Джон Локк. В своих трудах он выражал собственное мнение о правах человека и сущности государства. Идеалом государства по Локку была конституционная монархия. Эта форма правления, по его мнению, предполагает регулирование общественных отношений властью, т.е. государством, которое возникло на основе общественного договора. Он считал, что именно народ занимает верховное положение по отношению к власти, потому что человек обладает неотчуждаемыми, равными,

являющимися частью природы человека правами. Основная цель государства – гарантия естественных прав и законов [2, с. 40].

Противоположный позитивистский подход в понимании природы права основан на принципе принудительного установления власти. Позитивное право возникло с появлением государственности. «Только власть решает – что есть право, а что не есть право» – принцип, лежащий в основе позитивного права. В отличии от естественно-правового подхода, никакой характеристики как справедливость, равенство и т.д. в нем быть не может. Право будет существовать только в таком виде, в каком его определила власть. Право – это приказ власти [2, с. 41].

На современном этапе развития общества и государств оба этих подхода идут в одном ряду. Они находятся не только в отношении противоречия, но и в состоянии дополнения. Французская Декларация прав человека и гражданина 1789 г., Декларация независимости США 1776 г. и Конституция Российской Федерации 1993 г. – каждый из этих документов закрепляет естественные права человека, которые признаются, в частности, государством, т.е. властью, и охраняются им же. Делая вывод, отметим, что в этом отражается одновременно устойчивая взаимосвязь естественно-правового и позитивистского подхода понимания права, а также выражается их диалектическое единство в современной правовой традиции.

Научный руководитель: *А.В. Сарапульцева*

Библиографический список

1. *Емельянов Б.В., Саранчин Ю.К.* Русская философия права. Статья вторая: Естественное право в истории русской мысли // Правоохранительные органы. 2004. № 2 (3). С. 56−61.

2. *Карнаушенко Л.В.* К вопросу о совместимости естественно-правовых и позитивно-правовых теоретических установок // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2020. Т. 34, № 2. С. 39–42.

3. *Лазарев В.В., Липень С.В.* Теория государства и права: учеб. для вузов. М.: Изд-во «Спарк», 1998. 448 с.

А.М. Прозоров
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Изучение факторов влияния на экономическую конкурентоспособность стран

Аннотация. Международная экономика постоянно меняется, поскольку страны стремятся быть более успешными на мировом рынке и пытаются развить свою конкурентоспособность. Такие факторы, как география, управление и исторические события, оказывают большое влияние на конкурентоспособность стран в экономике. В данной статье мы рассмотрим эти факторы, чтобы получить представление о событиях прошлого и настоящего, которые играют важную роль в международной экономике.

Ключевые слова: конкурентоспособность; экономическое развитие.

География может оказывать огромное влияние на экономическое развитие страны, поскольку она часто связана с численностью населения, доступностью торговли и климатическими условиями. Географическое положение страны влияет на ее способность получать доступ к ресурсам, создавать рынки и развивать инфраструктуру. Оно также может влиять на то, как работают предприятия и как они взаимодействуют друг с другом. Торговля между странами всегда вносила значительный вклад в увеличение благосостояния населения мира. Сегодня более 60% всей торговли приходится на морскую. Страны с отсутствием доступа к океанам или крупным водным путям существенно ограничены в возможности участия в международной торговле. Кроме того, экстремальные погодные условия, такие как наводнения или засухи, могут нанести ущерб сельскохозяйственному производству, что может значительно снизить финансовый результат страны

Уровень государственного управления в стране также может играть важную роль в определении уровня ее экономической конкурентоспособности. Страны со стабильным правительством имеют больше шансов в развитии своей экономики, чем страны с непрочным правительством и частой сменой режимов, гражданскими войнами или другими конфликтами, которые обычно приводят к снижению экономического производства из-за нехватки доступных ресурсов или отсутствия доверия со стороны иностранных инвесторов. А отсутствие закона и порядка в стране сделают бизнес более дорогостоящим и рисковым.

Также государственное управление определяет степень внутреннего соперничества в стране. Внутреннее соперничество – важный аспект, влияющий на конкурентоспособность страны, оно оказывает давление на компании, вынуждая их внедрять инновации и совершенствоваться.

Местные конкуренты подталкивают друг друга к снижению затрат, улучшению качества и обслуживания и созданию новых продуктов.

Культура зачастую является основным объяснением того факта, что одна страна развивается быстрее, чем другая. Многие полагают, что культурные аспекты оказывают очень значительное влияние на национальную конкурентоспособность. Во многих исследованиях подчеркивается, что страна с большим уровнем индивидуализма является конкурентоспособной. Индивидуальная мотивация к работе и расширению навыков является залогом сохранения конкурентоспособности. Специалистов высокого уровня не хватает во всех странах. Варианты образования, выбранные жителями страны, будут определять ее процветание. То, какие цели и ценности ставит перед людьми система национального образования, а также то, с каким уважением они относятся к определенным отраслям, влияет на приток капитала и человеческих ресурсов, что непосредственно сказывается на конкурентоспособности этих отраслей.

История также оказала огромное влияние на экономику многих стран мира. Особенно во времена военных конфликтов, таких как первая и вторая мировые войны, когда экономика была уничтожена из-за масштабных разрушений, вызванных длительными военными действиями, в значительной степени повлиявших на инфраструктуру, способствующую развитию производства. Все это привело к замедлению темпов восстановления, отбросив инвестиции целых поколений на годы после окончания восстановительных работ. Кроме того, многим странам был ограничен доступ на ключевые рынки из-за протекционистской политики, торгового эмбарго, квот, направленных на сохранение контроля над определенными товарами, стратегически важными для региональных союзников/противников. Подобные действия имели серьезные последствия для целых отраслей промышленности в различных регионах, как импортирующих, так и экспортирующих товары в любой момент времени, что ежегодно влияло на темпы роста ВВП.

В заключение следует отметить, что существует множество факторов, влияющих на конкурентоспособность стран в постоянно меняющейся мировой экономике. Однако география, культура, стабильность правительства и исторические события были определены во всем мире как оказывающие наибольшее влияние на этот процесс, определяя уровни инвестиций, доступные на мировых рынках, и помогая развивающимся странам стать развитыми, не сталкиваясь с чрезмерной нестабильностью на своем пути.

Научный руководитель: *Н.В. Сбродова*

М.А. Рустамов
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Специфика и этапы развития русской философии

Аннотация. Рассматривается русская философия и ее место в мировой философии, этапы развития и отличия от западной философии. Русская философия рассматривается как самобытное социокультурное образование, характеризующееся онтологичностью, антропоцентризмом и этической направленностью.

Ключевые слова: русская философия; этическая направленность русской философии; онтологичность.

Русская философия является одним из ярчайших направлений мировой философии. Она обладает яркой национальной спецификой. Зарождение и история русской философии, а также ее особенности определяются историческими, социально-политическими и культурными особенностями России, и, конечно же, огромное влияние оказали достижения мировой философии. Русская философия является неотъемлемой частью русской культуры, ее изучение очень важно, в том числе и для иностранного студента, которым я являюсь.

Предпосылки для возникновения русской философской мысли сформировались еще в древней Руси, а уже в средневековье философ Илларион Киевский (в начале XI века) излагал свои философские мысли в своих произведениях («Слово о законе и благодати», «Молитва», «Исповедание веры»), которые многими считаются источником русской философии. Развитие русской философии происходило поэтапно: во-первых, X–XVII вв. Философия средневековой Руси. Происходит создание кириллической азбуки, распространение христианства на русской земле, именно в христианской традиции формируются первые философские идеи. Второй этап – XVIII век – первая четверть XIX века развитие просветительских идей. Россия стремится стать похожей на Европу и активно перенимает европейскую культуру и философию. Третий этап XIX – начало XX века классическая русская философия. Русская философия начинает приобретать свою оригинальность начинается формирование самобытных философских идей, которые отличаются от идей западных философов. Четвертый этап – русская философия XX века. В начале XX века в России происходит революция, которая повлияла на философию и культуру России. Печально, что в это время случилась массовая высылка философов и мыслителей, которые были неугодны новой власти [1].

В чем же самобытность русской философской традиции? Что отличает ее от европейской философии? Например, в отличие от западной

онтологии, которая направлена на мир в целостном понимании, онтологическая традиция русской философии направлена на анализ человека и общества, что и объясняет, почему антропоцентризм занимает особое место в русской философии. На мой взгляд, западные философы больше размышляют о первичности материи и духа, а русские философы больше размышляют о добре и его ценности, поднимают этические и острые социальные вопросы. В западной философии привычно абстрактная систематизация всех мыслей идей и понятий, в то время как в русской философии все это бессистемна «как бессистемна и сама жизнь русского человека» [2, с. 27].

Русскую философию от западной отличает форма развития: русская философия развивалась в основном вне университетской традиции, она не была признана властью и церковью как, например, западная философия. По этой причине русская философия развивалась в форме публицистики и художественной литературы. Поэтому произведения А.С. Пушкина, Ф.М. Достоевского, Л.Н. Толстого и многих других активно используются в изучении русской культуры, но и философии также [3].

Проанализировав данную информацию, я, как представитель другой национальной культуры, могу сделать вывод что самостоятельность или не самостоятельность русской философии зависит от того, что кто и с какой точки зрения на нее смотрит. Для человека, стоящего на точке зрения европоцентризма, русская философия покажется не в состоянии быть наравне с западной философией. Но если посмотреть объективно, то станет понятно, что и западная и русская философия – это равные и абсолютно разные направления в мировой философии. Несомненно, что изучение русской философии важно и интересно.

Научный руководитель: *А.В. Сарапульцева*

Библиографический список

1. *Емельянов Б.В*. История отечественной философии. XX век. Екатеринбург: Изд-во УрФУ, 2004. 315 с.

2. *Зеньковский В.В*. История русской философии. М.: Академический проект, 2011. 880 с.

3. *Сарапульцева А.В*. В.В. Розанов и Ф.М. Достоевский: мировоззренческие параллели // Современные исследования социальных проблем. 2020. Т. 12, № 2-2. С. 101−108.

Содержание

Направление 18. Повышение уровня конкурентоспособности регионов и муниципальных образований

Абузярова Т.В. Инвестиционная привлекательность как фактор повышения конкурентоспособности региона на примере Ханты-Мансийского автономного округа 3

Аросланкина И.А. Влияние инвестиционной привлекательности на конкурентоспособность регионов 5

Вильданов Н.В. Формирование имиджа крупного города России в социальных сетях и мессенджерах 7

Вострякова М.О. Развитие промышленного туризма в Свердловской области 9

Гаврон А.П. Оценка обеспеченности финансовой подушки безопасности граждан в разрезе федеральных округов 11

Глушкова Е.А. Промышленный потенциал региона как критерий методики оценки финансового потенциала на примере Сибирского федерального округа 13

Добренький Д.О. Развитие глэмпинга для повышения конкурентоспособности территорий в сфере туризма 15

Зайдуллина Б.И., Иванова С.Е. Повышение уровня конкурентоспособности Свердловской области в социально-экономической сфере 17

Каламыцев А.В. Инфраструктура туризма региона 19

Каменщик В.М. Влияние цифровизации на конкурентоспособность регионов 22

Морозова М.В. Индивидуальное предпринимательство в развитии территорий Российской Федерации 24

Панова Е.С. Доступность объектов спортивной инфраструктуры в муниципальном образовании: миф или реальность? 26

Паньшин А.М. Социально-экономические аспекты конкурентоспособности региона 28

Пасмурцев А.П., Пасмурцева Н.Н. Государственная политика в сфере АПК в субъекте РФ 30

Рыков М.Н. Роль высшего образования в повышении конкурентоспособности региона 33

Созонов М.А. Тенденции социально-экономического развития муниципального образования 35

Соколова Е.В. Картографирование научного ландшафта: пространственное распределение научного влияния регионов..... 38
Суворов Р.Г. Факторы и условия, влияющие на стоимость земельных участков в городе Ростов-на-Дону 42
Шанина А.Н. Развитие жилищного строительства в Свердловской области и Пермском крае..... 45

Направление 19. Внешнеэкономическая деятельность: теория и практика

Агеенко И.В., Ковалев В.Е. Проблемы развития национальных экономик России и Казахстана под влиянием экзогенных и эндогенных факторов 48
Атанов Г.Д. Особенности осуществления параллельного импорта 51
Бельская Е.А. Восемь правил импорта товаров..... 53
Волоскова И.Л. Инфляция и ее особенности в Российской Федерации..... 55
Глимбоцкий Б.В. Перспективы развития российской внешней торговли 57
Голубева А.В., Фальченко О.Д. К вопросу о формировании экспортного потенциала региона..... 59
Горынина М.А., Стремоусова Е.Г. Влияние внешней торговли на макроэкономическое равновесие..... 62
Грицай В.С. Обзор существующих программных решений в сфере автоматизации ВЭД..... 65
Гукасян А.О. Антироссийские экономические санкции и их влияние на экономику России 67
Кунаева В.К. Внешнеэкономическая деятельность Российской Федерации в условиях санкций 69
Лавриненко Е.Д. Риски развития и продвижения индустрии международного туризма России на примере Свердловской области 71
Мингулова А.А. Внешнеэкономическая деятельность в сфере логистики Свердловской области в период санкционного давления... 73
Михайлицын Д.А. Параллельный импорт автомобилей в России в условиях санкций..... 75
Николаева А.С., Фальченко О.Д. К вопросу снижения уровня выбросов CO2 в глобальных цепочках поставок..... 79

Семенова В.И. Влияние государственного долга на развитие российской экономики 82
Слепнева М.В. Экономические и экологические последствия проекта Willow 85
Талми Ч.У.А., Плюснина О.М. Финансовые рынки, технологии и институты в конкурентной среде мировой экономики 87
Фальченко О.Д., Майданик В.И. Плюсы и минусы легализации параллельного импорта в России 89
Черный В.П., Фальченко О.Д. Ключевые направления трансформации российского экспорта в условиях экономических санкций 92

Направление 20. Конкурентные вызовы в управлении человеческими ресурсами

Бельцева Е.Н. Оптимизация функций управления персоналом ... 95
Букина А.В. Новые подходы в управлении персоналом в бизнес-реальности VUCA-мира 97
Власов С.А. Внедрение KPI как инструмента мотивации 100
Воротникова В.В. Управление текучестью кадров и методы ее снижения 102
Глазова А.Н. Удержание персонала на промышленном производстве 105
Дроздова И.А. Разработка проекта системы материального стимулирования труда на предприятии АО «Святогор» металлургического комплекса УГМК 108
Дудко И.П. Омниканальность как тренд внутренних коммуникаций в ситуации комбинированного режима работы сотрудников 110
Захваткин Г.А. Планирование персонала промышленного предприятия: управленческие аспекты 113
Зуев И.А. Регулирование занятости населения в регионе 116
Ивачева Н.Д. Особенности организации труда у сотрудников с монотонным характером работы 118
Коган К.С. Современные технологии привлечения и отбора персонала 120
Козлова О.А. Современные тенденции в развитии организационной культуры управления персоналом на предприятиях 123
Корнова Г.Р., Прокина О.И. Обучение персонала как фактор роста производительности труда предприятия 126
Косова О.В. Социальный рекрутинг: цифровой инструмент поиска и подбора персонала 129

Крицкий Д.С. Обзор управленческих компетенций 131
Ласкина Т.Н. Внедрение DLP систем в HR-сферу 135
Липкина Д.С., Зенкова Е.А. Проблемы управления поведением работников в организации 137
Мамина М.Д. Кадровое обеспечение библиотек Свердловской области в рамках национального проекта «Культура» и стратегии развития библиотечного дела в России на период до 2030 года 139
Марков Т.Г. Конкурентные вызовы в управлении человеческими ресурсами 142
Сапижинский К.А. Роль научной организации труда в поиске внутренних резервов предприятия 144
Сломинский А.В., Панченко А.Ю. Анализ трудового потенциала организации на примере рекламного агентства 147
Таранушич Д.Ю. Цифровые инструменты управления рекрутингом в кадровом агентстве 150
Терехова О.Н. Анализ рынка труда в разрезе деятельности HR бизнес-партнера 152
Титаренко В.В. Вовлеченность персонала как важный фактор успешного развития компании 154
Чигинцева И.В. Обеспеченность кадрами в сфере жилищно-коммунального хозяйства г. Екатеринбурга: проблемы и пути решения 157
Чиглинцева Н.А. Тенденции и перспективы кадрового обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса 160
Шаньгина А.М. Некоторые особенности использования социальных сетей в HR-менеджменте 163
Шунько Е.А. HR-бренд как инструмент привлечения персонала 166
Якушева М.А. Кросс-функциональный подход в системе управления персоналом 168

Направление 21. Мир человека: исторические и культурные измерения конкурентоспособности

Белоусова А.О. Внутриличностный конфликт 171
Булдакова А.А. Философия любви (Г. Чепмен) 173
Воронова А.В. Критерии успеха и креативное поведение 175
Кайсина Д.А. Семья: прошлое и настоящее 178
Кельчин А.В. Что произошло с Советским Союзом: распад, развал, крушение? 181

Лебедева К.А. Эффективность методов диагностики личностной креативности 183
Наливайко Д.К. Фундаментальные подходы и предмет философии права..... 185
Прозоров А.М. Изучение факторов влияния на экономическую конкурентоспособность стран 188
Рустамов М.А. Специфика и этапы развития русской философии 190

Научное издание

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ТЕРРИТОРИЙ

Материалы
XXVI Всероссийского экономического форума
молодых ученых и студентов

(Екатеринбург, 26–29 апреля 2023 г.)

Часть 3

Направления: 18. Повышение уровня конкурентоспособности регионов и муниципальных образований;
19. Внешнеэкономическая деятельность: теория и практика;
20. Конкурентные вызовы в управлении человеческими ресурсами;
21. Мир человека: исторические и культурные измерения конкурентоспособности

Печатается в авторской редакции и без издательской корректуры

Компьютерная верстка *Ю.С. Баусовой*

Поз. 65. Подписано в печать 29.09.2023.
Формат 60 × 84 $^{1}/_{16}$. Гарнитура Таймс. Бумага офсетная. Печать плоская.
Уч.-изд. л. 10,8. Усл. печ. л. 11,4. Печ. л. 12,3. Тираж 10 экз. Заказ 414.

Издательство Уральского государственного экономического университета
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

Отпечатано с готового оригинал-макета в подразделении оперативной полиграфии
Уральского государственного экономического университета